

**PENGARUH INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN
ORGANISASI, TERHADAP KINERJA AUDITOR
PEMERINTAHAN**

**(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Wilayah Daerah Istimewa
Yogyakarta)**



SKRIPSI

Nama: Donny Indra Pratama

Nomor Mahasiswa: 11312098

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI,
TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAHAN
(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Wilayah Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana strata-1 Program Studi Akuntansi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh

Donny Indra Pratama

11312098

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bawah pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai pertauran yang berlaku,

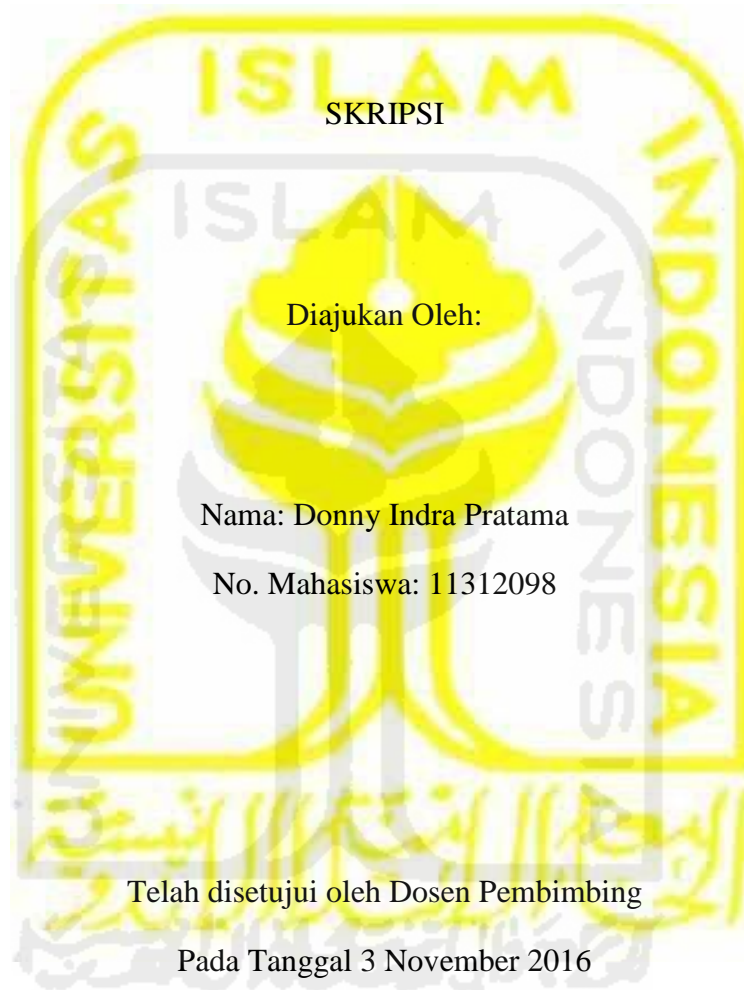
Yogyakarta, Januari 2017

Penyusun

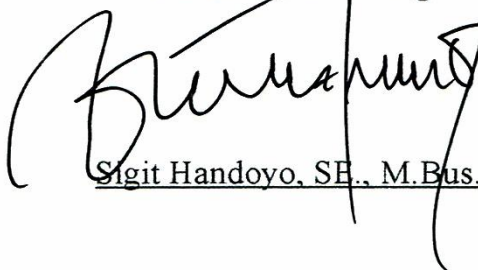


(Donny Indra Pratama)

**PENGARUH INDEPENDENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI,
TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAHAN
(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Wilayah Daerah Istimewa
Yogyakarta)**



Dosen Pembimbing


Sigit Handoyo, SE., M.Bus.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH INDEPENDENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI, TERHADAP KINERJA
AUDITOR PEMERINTAHAN (STUDI PADA AUDITOR PEMERINTAH DI BPKP
WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **DONNY INDRA PRATAMA**

Nomor Mahasiswa : **11312098**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 25 Januari 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus

Penguji : Reni Yendrawati, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

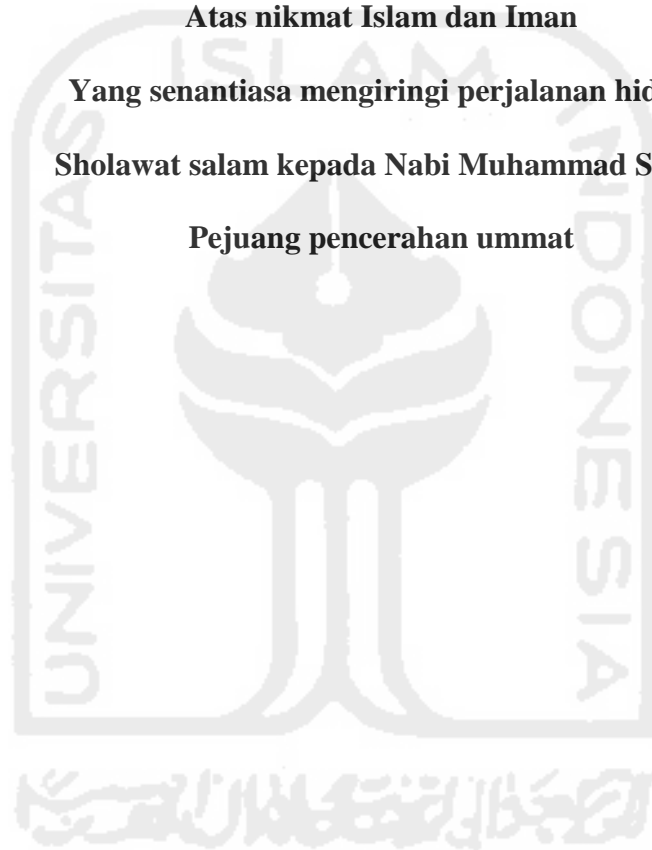
Rasa syukur kepada Allah SWT

Atas nikmat Islam dan Iman

Yang senantiasa mengiringi perjalanan hidup

Sholawat salam kepada Nabi Muhammad SAW

Pejuang pencerahan ummat



Saya persembahkan untuk....

Ayah, Ibu, Adik yang selama ini senantiasa menyemangati

Dan Almamater yang saya banggakan.

MOTTO

وَإِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا
دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ ﴿١٨٦﴾

Dan apabila hamba-hamba-Ku bertanya kepadamu tentang Aku, maka (jawablah), bahwasanya Aku adalah dekat. Aku mengabulkan permohonan orang yang berdoa apabila ia memohon kepada-Ku, maka hendaklah mereka itu memenuhi (segala perintah-Ku) dan hendaklah mereka beriman kepada-Ku, agar mereka selalu berada dalam kebenaran.

(Al Baqarah; 186)

Berangkat dengan penuh keyakinan

Berjalan dengan penuh keikhlasan

Istiqomah dalam menghadapi cobaan

“ YAKIN, IKHLAS, ISTIQOMAH “

(TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Madjid)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam tak lupa penulis junjungkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang berdasarkan iman untuk melihat kebesaran Allah SWT.

Penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Independensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)**” disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S-1) pada program studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah melancarkan segala urusan penulis dalam kehidupan khususnya terkait urusan akademik. Sungguh tiada Tuhan selain Allah, terima kasih atas segala berkah yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat melewati semua proses kehidupan.

2. Nabi Muhammad SAW yang memberikan banyak ilmu dan ajaran untuk memahami kehidupan. Sungguh penulis menjadi orang yang beruntung menjadi salah satu dari keturunan beliau.
3. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan sayangi, Alm Tulus Widodo, SE dan Enik Herawati serta adikku tercinta Nicko Satya Pranata yang senantiasa memotivasiku, mendoakan, menasehati, menyayangi, menyemangati setiap saat dan tiada henti saya sangat bersyukur terlahir dari orang tua hebat seperti kalian yang selalu sabar dalam menghadapi segala cobaan dari-Nya serta memberi pengalaman hidup yang tidak dapat dibayar dengan apapun sehingga saya bisa seperti sekarang ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan nikmat, rezeki, kesehatan serta kebahagiaan bagi mereka semua. Amin yaAllah yaRabbalalamin.
4. Bapak Sigit Handoyo, SE., MBus selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan ilmu, waktu, tenaga, saran dan bimbingan yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini dari awal pembuatan sampai akhir, sehingga skripsi ini menjadi sangat baik..
5. Bapak Dr. Ir. Harsyono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr. Drs. Dwipraptono Agus Harjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Dosen Penguji Skripsi yang membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.

8. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
9. Seluruh karyawan dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
10. Sahabat – sahabat perantauan dari Balikpapan, Muhammad Risky Pamungkas, Fahmi Fitrawan Riyadi, S.E, Edli Kusuma Atmaja, Bariqi Prasetyo Jati, Lalu Bagus Dwi Hadyan, S.E, dan sahabat sahabat dari Balikpapan lainnya yang telah memberikan banyak hiburan, motivasi serta dukungan-dukungan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
11. Sahabat terbaik yang telah penulis kenal sejak SMP Bobby Himawan, S.E dan telah menemani penulis serta berbagi pengalaman selama menempuh perjalanan hidup, semoga tali persahabatan dan silaturahmi kita tak pernah putus sampai kapanpun.
12. Sahabat awal penulis selama berkuliah di Yogyakarta Asri Putra Dony Hidayat, Meita Sekar Gita Aryani, S.E , Henry Mahendra, S.E , Nurlaili Ari, S.E , Jati Mutiara Dewi, S.E , Alfian Rio Septian, S.E , Dwi Surti Siswanti, S.E , Aris Darya Fernanda, S.E, Hayfan Yudho Armananto, S.E, Asyam Jundullah, Fauzan Bondan, S.E, terima kasih atas persahabatan selama memasuki dunia perkuliahan dan pengalamannya semoga tali silaturahmi diantara kita tidak pernah putus sampai kapanpun.
13. Teman-teman organisasi kampus yang pernah penulis ikut terlibat di dalamnya LEM FE UII 2012-2014, LEM UII 2014-2015, KPU KM UII

2014, KSPM FE UII 2012, HMJA KOMISI FE UII terima kasih atas pengalamannya dan kepercayaannya dalam mengurus sebuah acara dan pengalaman terlibat langsung dalam suatu organisasi di dalamnya

14. Sahabat Kos Green Lodge 2011-2014, Yuseah 2014-2016, dan Kintamani WhiteHouse 2016, selama menempuh dunia perkuliahan yang selalu menemani di kala penulis gundah gulana dan selalu menghibur di setiap saat.
15. Muhammad Try Reynaldhie yang selama ini tak pernah lelah dan selalu sabar dalam memberikan, mengajarkan serta membagi ilmu nya yang sangat bermanfaat kepada penulis.
16. Dewo Soebroto Adidarmo dan Achmad Ardani yang selalu menyemangati, mensupport dan memberikan ilmu nya kepada penulis agar tetap semangat mengerjakan skripsi ini, tanpa dukungan mereka mungkin penulis tidak bias sampai sekarang ini, semoga Allah SWT selalu meridhoi perjalanan kalian semua.
17. Teman-teman KKN unit 26 Khanifa Putri, M. Nailul Faroh, Diana Arum Terani, Tengku Al Wafi, Ida Widyastuti, Ade Gustiawarman, Fahmi Amirulhaq, Niken Ari Winarti. Terima kasih atas kebersamaannya dan pengalaman berharga yang saling kita bagi dan lalui bersama selama KKN. Kalian semua menyenangkan
18. Sahabat traveling selama penulis berkuliah di Yogyakarta, Explore Mafia, Asa Bhakti, Demi Rahmayuni, Dini Kusumastuti, Fafa, Ichsan Rizal, Raja Mia Febriani, Ogie Surya Putra, Rizky Juliana.

19. Seluruh teman-teman Akuntansi UII angkatan 2011 yang selama ini berjuang bersama-sama semasa duduk dibangku kuliah hingga dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.

20. Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta, Ibu Mudji Marjani selaku Subbag Kepegawaian dan para auditor selaku responden yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan data.

Akhirnya kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga Allah melimpahkan berkah, rahmat dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu dan Saudara yang telah membantu penulis dalam segala hal. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum wr.wb

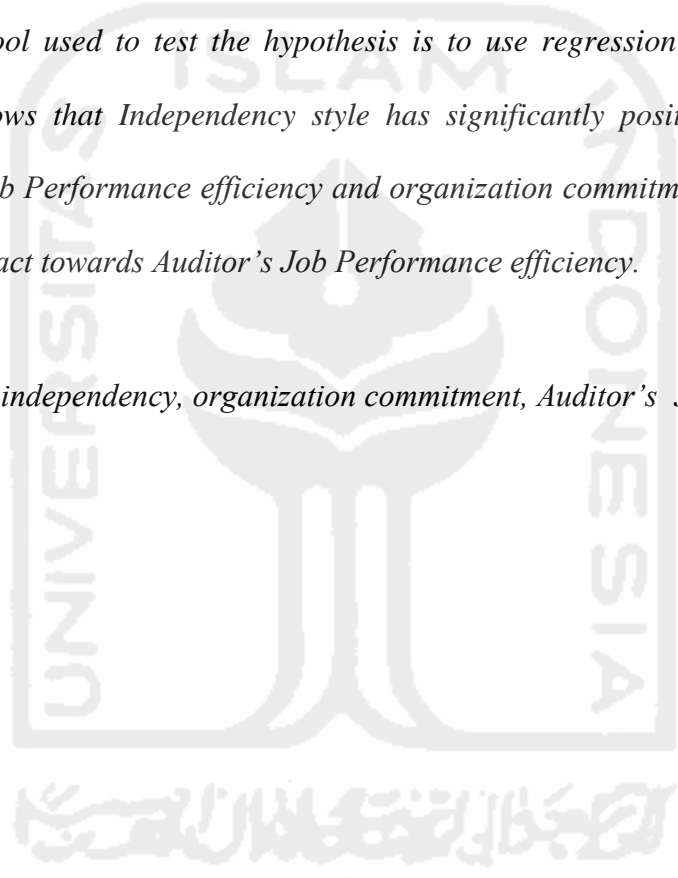
Penyusun,

(Donny Indra Pratama)

Abstract

This study aims to analyze the influence of Independency, and Organization Commitment, Auditor Job Performance. The population of this study is the auditor who work in Badan Pengasawan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Yogyakarta. Statistical tool used to test the hypothesis is to use regression with SPSS 21. The analysis shows that Independency style has significantly positive impact towards Auditor's Job Performance efficiency and organization commitment has significantly positive impact towards Auditor's Job Performance efficiency.

Key words : independency, organization commitment, Auditor's Job Performance.



Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Populasi penulisan ini adalah Auditor Pemerintah di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta. Alat statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan regresi dengan bantuan SPSS 21. Hasil analisa menunjukkan bahwa, independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: independensi, komitmen organisasi, kinerja auditor

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Halaman Persembahan	vi
Motto.....	vii
Kata Pengantar	viii
Abstrak	xiii
Daftar Isi.....	xv
Daftar Tabel	xviii
Daftar Lampiran.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Independensi (<i>independency</i>)	11
2.2. Komitmen Organisasi (<i>Organization Commitment</i>).....	14
2.3. Kinerja Auditor.....	16
2.4. Keterkaitan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	18
2.4.1 Independensi dengan Kinerja Auditor	18
2.4.2 Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor.....	18
2.5. Model Penelitian.....	19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	20
3.3	Metode Analisis Data	22
3.3.1	Uji Validitas.....	22
3.3.2	Uji Reliabilitas.....	23
3.3.3	Statistik Deskriptif.....	23
3.3.4	Uji Asumsi Klasik	24
	1) Uji Normalitas	24
	2) Uji Moltikonieritas	24
	3) Uji Heteroskedastisitas.....	25
3.3.5	Regresi Linier Berganda.....	25
3.3.6	Uji Hipotesis	26
	3.3.6.1 Koefisien Determinasi (R2).....	26
	3.3.6.2 Uji Statistik t.....	27

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Pengumpulan Data	28
4.2.	Karakteristik Responden.....	28
	4.2.1 Umur.....	29
	4.2.2 Jenis Kelamin	29
	4.2.3 Pendidikan	30
	4.2.4 Golongan.....	30
4.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
	4.3.1. Uji Validitas.....	31
	4.3.2. Uji realibilitas	33
4.4.	Analisa Deskriptif.....	34

4.5. Uji Asumsi Klasik	37
4.5.1. Uji Normalitas	37
4.5.2. Uji Multikolinieritas	38
4.5.3. Heteroskedastisitas	39
4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	40
4.7. Uji Koefisien Determinasi	41
4.8. Uji Hipotesis	42
4.9. Pembahasan.....	43
4.9.1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor.....	43
4.9.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	44
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	46
5.2 Keterbatasan Penelitian	46
5.3 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Kuisisioner Yang Disebar.....	28
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	30
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan.....	30
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	32
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	34
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	38
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	52
Lampiran 2.	Jawaban Responden.....	59
Lampiran 3.	Uji Analisis Deskriptif.....	62
Lampiran 4.	Uji Asumsi Klasik	63
Lampiran 5.	Uji Analisis Regresi Berganda	65
Lampiran 6.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan efektif.

Menurut Wati *et.al* (2010) menjelaskan bahwa Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. BPKP sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah yang mempunyai tugas melakukan pengawasan

terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP dalam melaksanakan kegiatannya dapat dikelompokkan ke dalam empat kelompok, yaitu audit; konsultasi, asistensi dan evaluasi; pemberantasan KKN; pendidikan dan pelatihan pengawasan, sementara fungsi BPKP itu sendiri yaitu pertama adalah pengkajian dan penyusunan kebijakan nasional di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan. Kedua adalah perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengawasan keuangan dan Pembangunan. Ketiga adalah koordinasi kegiatan fungsional dalam pelaksanaan tugas. Selanjutnya adalah pemantauan, pemberian bimbingan dan pembinaan terhadap kegiatan pengawasan keuangan dan pembangunan. Dan yang terakhir adalah penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, organisasi dan tatalaksana, kepegawaian, keuangan, kearsipan, hukum, persandian, perlengkapan dan rumah tangga.

BPKP khususnya BPKP perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai auditor internal pemerintah berperan penting dalam mendorong upaya pemberantasan korupsi. BPKP dalam melaksanakan audit dilakukan oleh auditor internal BPKP itu sendiri. Auditor BPKP merupakan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka tata pemerintahan yang baik. Karena tugasnya yang mendorong upaya pemberantasan korupsi tersebut maka sudah seharusnya auditor BPKP berkerja secara professional dengan mematuhi kode etik dan standar audit yang berlaku serta memiliki komitmen

untuk bekerja secara penuh di dalam organisasi namun tetap menjunjung independensi.

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Sikap mental independen sama pentingnya dengan keahlian dalam bidang praktik akuntansi dan prosedur audit yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya. Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi ia juga harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya. Dengan demikian, di samping auditor harus benar-benar independen, ia juga harus dipersepsikan di kalangan masyarakat bahwa ia benar-benar independen. Sikap mental independen auditor menurut persepsi masyarakat inilah yang tidak mudah memperolehnya artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya menurut Mulyadi (2002).

Profesionalisme auditor sendiri harus ditunjang dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud

keterikatan seseorang terhadap suatu hal, Komitmen lebih kepada kesadaran dan kepedulian terhadap tujuan organisasi yang dipandang sebagai tujuan bersama. Dari sudut pandang ini, komitmen akan berbeda dengan motivasi, karena motivasi lebih merupakan dorongan karena adanya manfaat atau imbalan tertentu yang diharapkan akan diperoleh. Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Wati, *et al* (2010), dan Marganingsih dan Martani (2009) juga mendukung bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor, sementara Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, dimana anggota organisasi yang puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi, adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut ingin dibuktikan oleh peneliti apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya atau tidak. Selain itu komitmen organisasi, dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para stafnya untuk sampai pada tujuan seperti yang dinyatakan Gary Yukl (2001).

Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab

keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan (Yanhari,2007). Istilah kinerja seringkali digunakan untuk menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja BPKP sebagai internal auditor pemerintah diukur dari seberapa banyak nilai tambah dan manfaat yang diterima oleh para *stakeholders*. Hasil pengawasan BPKP haruslah dapat merumuskan rekomendasi berupa serangkaian langkah perbaikan pengendalian manajemen untuk dipertimbangkan oleh para *stakeholders* yang terkait dalam mewujudkan *good governance*.

Audit Pemerintah, khususnya Audit Kinerja merupakan kunci utama untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam pertanggung jawaban kepada rakyat. Audit kinerja adalah suatu proses sistematis dalam mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara objektif atas kinerja suatu organisasi, program, fungsi atau kegiatan. Evaluasi dilakukan berdasarkan aspek ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan, serta kepatuhan terhadap peraturan, hukum, dan kebijakan terkait, Ritonga (2013). Menurut Prajitno (2012) kinerja auditor perlu diberikan perhatian secara serius karena menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Pada penelitian terdahulu, Putri dan Suputra (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali, penelitian tersebut mengambil sampel 55 auditor dan hasilnya independensi, profesionalisme dan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Lalu selanjutnya Julianingtyas (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan

Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Sampel penelitian ini yaitu 68 auditor yang terdapat pada 10 KAP. Dari hasil penelitian didapat bahwa variabel locus of control, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Lalu penelitian yang dilakukan Hanna dan Firnanti (2013) yaitu Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dengan sampel kuesioner sebanyak 122 yang dapat digunakan diketahui bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sebaliknya variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian ini penulis bermaksud menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan studi pada auditor pemerintah di BPKP Perwakilan Yogyakarta. Dengan variabel – variabel yang merupakan kombinasi dari Putri dan Suputra (2013) yaitu variabel Independensi serta variabel Komitmen Organisasi yang berasal dari kombinasi penelitian terdahulu (Trisnaningsih, 2007, Fanani, 2008 dan Elya, 2010 dalam Sitio dan Aniskurillah 2014 dan Hanna dan Fitnanti 2013)

Pentingnya penelitian ini adalah untuk menguji kinerja auditor pemerintah yang meliputi konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Agar tidak terjadi keraguan hasil audit yang dihasilkan oleh Auditor Pemerintah Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitiannya, karena penelitian sebelumnya mengambil data di Kantor Akuntan

Publik (KAP), sedangkan penelitian ini pengambilan data dilakukan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta.

Alasan memilih auditor BPKP sebagai responden penelitian adalah karena auditor BPKP sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah memiliki peran strategis dalam penegakan good governance. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, BPKP sebagai bagian dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah berperan dalam melakukan pengawasan intern terhadap akuntabilitas keuangan negara.

Peneliti tertarik mengadakan penelitian di BPKP Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta karena BPKP Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi salah satu unit kerja instansi pemerintah yang dijadikan piloting implementasi Sasaran Kinerja Individu (SKI). Penerapan SKI merupakan bagian dari pelaksanaan program reformasi birokrasi pada instansi pemerintah pusat yang menekankan pada kompetensi dalam rangka mencapai kinerja organisasi yang ditetapkan. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam membangun aparatur negara untuk meningkatkan profesionalitas aparatur negara dan untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, di pusat maupun daerah (Effendi, 2010).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintahan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintahan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pemerintahan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintahan

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, maka diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah :

1. Bagi UII untuk menambah wawasan mengenai daftar pustaka khususnya bagi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi.
2. Bagi peneliti lain untuk dipakai sebagai referensi penelitian – penelitian yang akan dikerjakan terutama para mahasiswa yang membutuhkan.
3. Bagi penulis yaitu untuk menambah pengetahuan mengenai kinerja auditor pemerintah dalam melaksanakan tugas dalam kaitannya dengan independensi, dan komitmen organisasi

4. Bagi BPKP diharapkan sebagai referensi dalam rangka meningkatkan kinerja para auditornya.
5. Bagi auditor pemerintah, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan dan meotivasi diri dalam rangka meningkatkan kualitas diri sebagai seorang auditor yang sesuai dengan kode etik profesinya untuk pemerintah maupun untuk dirinya sendiri.



1.5 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan teori-teori yang melandasi dan mendukung penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode penelitian yang berisi tentang variabel-variabel penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, pengolahan data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menguraikan data khusus yang berkaitan dengan penyelesaian permasalahan yang telah ditentukan berdasarkan alat dan langkah analisis sehingga akan membawa ke tujuan dan sasaran penelitian.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat secara singkat mengenai kesimpulan penelitian dan saran yang ditujukan pada berbagai pihak.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Independensi

Dalam buku Standar Profesi Akuntan Publik 1999 seksi 220 PSA No.04 Alinea dijelaskan bahwa:

”Independensi itu berarti tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bilamana tidak demikian halnya, bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.”

Arens dan Loebbecke (1996) didalam bukunya telah mendefinisikan independensi sebagai berikut,yaitu berpegang pada pandangan yang tidak memihak di dalam penyelenggaraan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Prilaku yang tidak memihak ini dapat dibagi atas dua sudut pandang yaitu:

1) Independensi dalam kenyataan (*Independence in fact*) yang berarti akuntan dapat menjaga sikap yang tidak memihak dalam melaksanakan pemeriksaan.

2) Independensi dalam penampilan (*Independence in appearance*) yang berarti akuntan bersikap tidak memihak menurut persepsi pemakai laporan keuangan Menurut Pusdiklatwas BPKP (2005), auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak dan yang tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Menurut Munawir (1995) independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh akuntan publik. Independensi berarti bahwa auditor harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak kepentingan siapapun, karena ia melakukan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Lebih lanjut Munawir (1995) menyatakan bahwa berdasarkan ketentuan bursa efek, auditor akan dianggap tidak independen jika:

1. Kantor akuntan yang bersangkutan atau salah satu pegawainya menjadi pimpinan/direktur perusahaan klien.
2. Kantor akuntan yang bersangkutan atau salah satu pegawainya melakukan pekerjaan akuntansi klien, termasuk pembuatan jurnal, pencatatan dalam buku besar, jurnal penutup dan penyusunan laporan keuangan.
3. Kantor akuntan dengan klien saling melakukan peminjaman pribadi (kepentingan keuangan) dalam jumlah materiil ditinjau dari jumlah kekayaan auditor yang bersangkutan.

Institute of Internal Audit (IIA) sebagai ikatan internal auditor di Amerika yang dibentuk pada tahun 1941 merumuskan definisi internal audit sebagai berikut : Internal audit adalah aktivitas independen, keyakinan obyektif dan konsultasi yang

dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi. Audit tersebut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menerapkan pendekatan yang sistematis dan berdisiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas proses pengelolaan risiko, kecukupan pengendalian dan proses tata kelola. Independensi menjadi kata kunci utama dalam definisi internal audit. Independen dan obyektivitas adalah dua hal yang tidak terpisahkan dalam internal audit. Independensi yang menjadikan internal auditor dapat bersikap obyektif. Demikian pula sebaliknya, sikap obyektif mencerminkan independensi Internal Auditor.

Dalam kondisi ini, internal auditor berpotensi dijadikan “tunggangan” konflik kepentingan pihak-pihak tertentu. Disinilah sikap obyektif internal auditor akan mencerminkan independensinya. Internal auditor harus menjaga agar tidak muncul prasangka atau pendapat dari pihak manapun bahwa internal auditor berpihak pada kepentingan tertentu. Inilah yang disebut independen dalam penampilan. Tanpa adanya independensi, auditor tidak berarti apa-apa. Masyarakat tidak percaya akan hasil auditan dari auditor sehingga masyarakat tidak akan meminta jasa pengauditan dari auditor. Atau dengan kata lain, keberadaan auditor ditentukan oleh independensinya (Supriyono, 1988). Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Sedangkan menurut Meyer dan Allen (1991) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain :

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau psikologis terhadap organisasi.
2. Komitmen Kontinue (*continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

Sementara Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya

sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

2.3 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja 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 (Mangkunegara, 2005:15). Gibson *et al.* (1996:95) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang auditor adalah dalam melaksanakan tugas – tugasnya haruslah mengedepankan dasar

– dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Untuk mendapatkan kinerja auditor yang baik, diperlukan suatu motivasi yang berupa dorongan dari masing-masing individu (auditor) untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah di rencanakan (Trisnaningsih, 2007).

Penilaian kinerja merupakan suatu system penilaian secara berkala terhadap kinerja pegawai atau personilnya yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan dan manfaat sebagai evaluasi para manajerial menindak lanjuti suatu hubungan yang kaitannya dalam peningkatan kinerja, mengevaluasi kebutuhan pelatihan mereka agar lebih optimal dalam menjalankan tugasnya, dan berguna juga untuk memperbaiki kinerja masa yang akan datang, penilaian tersebut sebagai umpan balik suatu kemampuan, kelebihan atau kekurangan agar bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Yukl dalam Trisnaningsih (2007) berpendapat bahwa “Kinerja sebuah kelompok tergantung pada motivasi anggota.

Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya”. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi seorang auditor , maka dapat lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi sehingga tercapainya kepuasan kerja.

2.4 Keterkaitan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Independensi dengan Kinerja Auditor

Menurut Halim (2008:46), independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan *auditee*-nya. Hasil penelitian Putri dan Suputra (2013) menunjukkan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah :

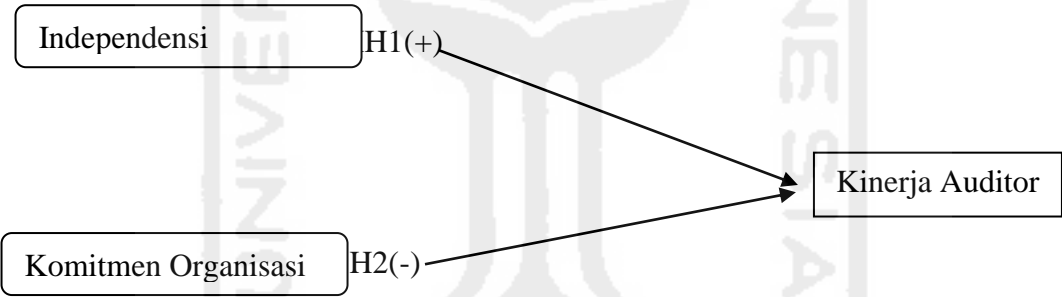
H1 : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah

2.4.2 Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor

Menurut Luthans (2002), komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Khikmah (2009), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan

keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Hasil penelitian Hanna dan Firnanti (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan paparan tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H2 : Terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah, sedangkan yang di jadikan sampel adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Yogyakarta. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan – pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan sampel yang dipilih adalah auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal tiga tahun, dengan pertimbangan bahwa auditor yang memiliki masa kerja ≥ 3 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya. Pemilihan sampel ini telah mewakili populasi, dengan batas minimum sampel penelitian adalah sebanyak 30 sampel. Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 responden.

3.2 Definisi operasional dan Pengukuran variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: Variabel Independen (independensi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi), dan variabel dependen (kinerja auditor pemerintah).

1. Independensi

Independensi pada penelitian ini menunjukkan kebebasan posisi auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Yogyakarta baik sikap maupun penampilan dalam hubungannya dengan klien yang terkait dengan tugas audit yang dilaksanakan. Independensi diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Mautz dan Sharaf (1961) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari sebelas (11) item pertanyaan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 4 poin. Angka 4 berarti Sangat Setuju, angka 3 berarti Setuju, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2003). Instrumen terdiri dari 7 item komitmen organisasi *affective* dan 5 item komitmen *continuance*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 4 poin. Angka 4 berarti

Sangat Setuju, angka 3 berarti Setuju, angka 2 berarti Tidak Setuju, dan angka 1 berarti Sangat Tidak Setuju

3. Kinerja Auditor Pemerintah

Kinerja Auditor dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai auditor pemerintah yang bekerja di BPKP Perwakilan Yogyakarta dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990), dan telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2004). Dengan jumlah sebanyak 12 butir pertanyaan. Dengan penilaian yaitu : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju.

3.3. Metode Analisis Data

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur konsep yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:109). Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (analisis pearson correlation) dengan bantuan fasilitas

software Statistics Package of Social Science (SPSS) for Windows versi 17.0. Syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0,3 (Sugiyono, 2008:124). Nilai korelasi antara skor item dengan total item kemudian dibandingkan dengan r kritis (0,3). Jika korelasi item terhadap skor total lebih besar dari r kritis (0,3) maka instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ikhsan, 2008:213). Reliabilitas atau keandalan instrumen menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama (Sugiyono, 2008:110). Item-item pertanyaan atau pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Ghazali, 2006:42). Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan uji statistic Cronbach alpha dengan bantuan komputer melalui program SPSS for Windows versi 17.0. Item-item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila koefisien korelasinya berada di atas 0,60 (Ghozali, 2006:42)

3.3.3 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi (*standard deviation*), dan maksimum-minimum. *Mean* digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang

diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel

3.3.4 Uji Asumsi Klasik

Sehubungan dengan penggunaan metode regresi linier berganda maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal (Ghozali, 2006:110). Caranya adalah dengan membandingkan hasil dari Kolmogorov-Smirnov hitung dengan Kolmogorov-Smirnov tabel. Dengan menggunakan hasil olahan SPSS kesimpulan dapat ditarik dengan melihat Sig (2-tailed). Jika Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant yang dipakai, maka dapat disimpulkan bahwa residual yang dianalisis berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (Ghozali, 2006:91). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai

tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105). Pengujian ini dilakukan dengan uji Glejser yakni dengan cara meregresi nilai absolute residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 5%, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3.5 Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Uji hipotesis melalui analisis linier berganda (multiple), adalah untuk mencari pengaruh Independensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja auditor (Y). Bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda secara sistematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

Y = Kinerja auditor pemerintah

A = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Independensi

X₂ = Komitmen Organisasi

e = standar error

3.3.6. Uji Hipotesis

Uji statistik F (F test) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansi annova $< \alpha = 0,05$ maka model ini layak atau fit.

3.3.6.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran kesesuaian atau ketepatan garis regresi terhadap data, atau menunjukkan proporsi variasi total variabel variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama sama (Wirawan, 2002:229). Nilai (R²) yang kecil akan bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai (R²)

yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.3.6.2 Uji statistik t

Uji statistik t (t test) digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusannya dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel. H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Taraf nyata atau level of significant (α) yang digunakan adalah 5% (0,05).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada seluruh calon responden dan membagi 35 kuesioner. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 35 buah, namun hanya 33 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini sehingga menghasilkan kuesioner yang siap untuk dianalisis sebagaimana nampak pada tabel berikut:

Tabel 4.1.

Data kuesioner yang disebar

Keterangan	Jumlah	%
Kuesioner disebar	35	100%
Kuesioner tidak lengkap	2	6%
Kuesioner yang dapat diolah	33	94%

Sumber : data diolah, 2016

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja. Karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
26-35 tahun	12	37%
36-45 tahun	11	33%
46-55 tahun	9	27
>55 tahun	1	3%
Jumlah	33	100 %

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berumur 26-35 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 37%. Kemudian secara berturut-turut auditor dengan umur 36-55 tahun sebesar 11 responden atau 33%, responden dengan umur 46-55 tahun sebesar 9 responden dan responden dengan umur > 55 tahun sebesar 1 responden atau 3%.

4.2.2 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	25	75%
Laki-Laki	8	25%
Jumlah	33	100 %

Sumber : data primer 2016

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 25 responden atau sebesar 75% sedangkan responden laki-laki sebesar 8 responden atau 25%.

4.2.3 Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan mereka adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	16	49%
S1	17	51%
Jumlah	33	100 %

Sumber : data primer 2015

Dari data yang diperoleh bahwa mayoritas responden yang bergelar S1 berjumlah 17 orang atau sebesar 51%. Kemudian secara berturut-turut mereka dengan pendidikan D3 sebesar 16 responden atau 49%.

4.2.4 Golongan

Karakteristik responden berdasarkan golongan mereka adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Jabatan	Jumlah	Presentase
IIC	2	6%
IID	5	15%
IIIA	3	9%
IIC	2	6%
IID	19	58%
IVA	1	3%
IVC	1	3%
Jumlah	33	100 %

Sumber : data primer 2016

Dari data yang diperoleh bahwa mayoritas responden adalah golongan IIID berjumlah 19 orang atau sebesar 58%. Kemudian secara berturut-turut mereka dengan golongan IID sebesar 5 responden atau 15%, responden dengan golongan IIIA yaitu sebesar 3 responden atau 9% dan responden dengan Golongan IIC masing-masing adalah sebesar 2 responden sedangkan responden dengan golongan IVA dan IVC berjumlah 1 responden atau 3%.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	Signifikansi	Keterangan
Independensi			
Butir 1	0,561	0.001	Valid
Butir 2	0,821	0.000	Valid
Butir 3	0,878	0.000	Valid
Butir 4	0,825	0.000	Valid
Butir 5	0,851	0.000	Valid
Butir 6	0,879	0.000	Valid
Butir 7	0,752	0.000	Valid
Butir 8	0,916	0.000	Valid
Butir 9	0,935	0.000	Valid
Butir 10	0,910	0.000	Valid
Butir 11	0,919	0.000	Valid
Komitmen Organisasi			
Butir 1	0,621	0.000	Valid
Butir 2	0,757	0.000	Valid
Butir 3	0,839	0.000	Valid
Butir 4	0,861	0.000	Valid
Butir 5	0,855	0.000	Valid
Butir 6	0,676	0.000	Valid
Butir 7	0,567	0.000	Valid
Butir 8	0,911	0.000	Valid
Butir 9	0,894	0.000	Valid
Butir 10	0,801	0.000	Valid
Butir 11	0,853	0.000	Valid
Butir 12	0,826	0.000	Valid
Kinerja Auditor			
Butir 1	0,599	0.000	Valid
Butir 2	0,822	0.000	Valid
Butir 3	0,673	0.000	Valid
Butir 4	0,816	0.000	Valid
Butir 5	0,714	0.000	Valid
Butir 6	0,650	0.000	Valid
Butir 7	0,773	0.000	Valid
Butir 8	0,750	0.000	Valid
Butir 9	0,412	0.017	Valid
Butir 10	0,568	0.001	Valid
Butir 11	0,729	0.000	Valid
Butir 12	0,608	0.000	Valid

Sumber : Data Diolah

Adapun kriteria yang digunakan dalam menemukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut signifikansi $< 0,05$ dan nilai r positif, maka bukti pernyataan dikatakan valid. Dari Tabel diatas diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011). Besarnya koefisien alpha yang diperoleh menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbachs Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal dan reliabel (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
Independensi	0,958	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,944	0,60	Reliabel
Kinerja	0,889	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variable mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Hasil analisis deskriptif variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	33	1,00	4,00	2,9752	,52973
X2	33	1,00	3,92	2,8030	,45730
Y	33	1,00	3,00	2,6692	,38779
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data Output SPSS, 2016

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel independensi memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas independensi adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 4 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas independensi adalah sebesar 4. Nilai rata-rata independensi adalah sebesar 2,9725 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas independensi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,9725. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,52973 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel independensi adalah sebesar 0,52973 dari 33 responden.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas komitmen organisasi adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 3,92 yang

berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas komitmen organisasi adalah sebesar 3,92. Nilai rata-rata komitmen organisasi adalah sebesar 2,8030 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas komitmen organisasi, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,8030. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,45730 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0,45730 dari 33 responden.

3. Variabel kinerja auditor sebesar 1 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian terendah jawaban atas kinerja auditor adalah sebesar 1. Nilai maksimumnya sebesar 3 yang berarti bahwa dari seluruh responden yang memberikan penilaian paling atas jawaban atas kinerja auditor adalah sebesar 3. Nilai rata-rata kinerja auditor adalah sebesar 2,6692 artinya bahwa dari seluruh responden yang memberikan jawaban atas kinerja auditor, rata-rata responden memberikan penilaian sebesar 2,6692. Sedangkan standar deviasi sebesar 0,38779 memiliki arti bahwa ukuran penyebaran data dari variabel kinerja auditor adalah sebesar 0,38779 dari 33 responden.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak digunakan dalam penelitian ini karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross section* bukan data time series.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan uji statistik kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19476729
	Absolute	,133
Most Extreme Differences	Positive	,125
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

Sumber : Data Output SPSS, 2016

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,601. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05 dan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya

4.5.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan.

Table 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,632	1,582
X2	,632	1,582

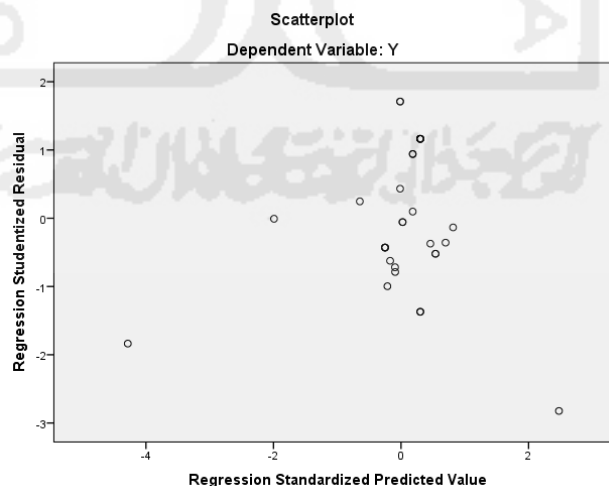
Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinierity statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance di atas 0.1. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

4.5.3 Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lain adalah adanya heteroskedastisitas, artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplots*, jika grafik terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun dibawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 di bawah ini :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tersebar di atas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,463	,237		1,959	,059
	X1	,292	,084	,399	3,459	,002
	X2	,477	,098	,562	4,876	,000

a. Dependent Variable: Y
Sumber : Data SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,463 + 0,292X1 + 0,477X2$$

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut :

- 1 Konstanta (α) sebesar 0,463 memberi pengertian jika seluruh variabel independen dengan nol (0), maka besarnya tingkat kinerja auditor sebesar 0,463 satuan.

- 2 Untuk variabel independensi, diperoleh nilai koefisien independensi sebesar 0,292 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel independensi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,292 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.
- 3 Untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,477 dengan tanda positif yang berarti apabila pada variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja auditor akan meningkat sebesar 0,477 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lain dalam kondisi konstan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (R^2) pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien maka semakin kecil pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinan ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* bukan *R square* dari model regresi karena *R square* bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model, sedangkan *adjusted R square* dapat naik turun jika suatu variabel independen ditambahkan dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,731

Sumber : Data SPSS diolah

Hasil analisis uji determinasi dihasilkan nilai adjusted r square sebesar 0,731. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa besarnya kemampuan model 1 dalam hal ini variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi

4.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic t. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 4.11. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel independensi. Besarnya koefisien regresi independensi yaitu 0,292 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,002 < 0,05$ yang diartikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis pertama penelitian ini didukung.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 4.11. Pengujian terhadap hipotesis ini dilakukan melalui pengujian signifikansi koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi. Besarnya koefisien regresi komitmen organisasi yaitu 0,477 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$; maka koefisien regresi tersebut signifikan karena $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua tidak dapat didukung.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik independensi seorang auditor akan meningkatkan kinerja auditor.

Sebuah audit hanya dapat menjadi efektif jika auditor bersikap independen dan dipercaya untuk lebih cenderung melaporkan pelanggaran perjanjian antara prinsipal (pemegang saham dan kreditor) dan agen (manajer). Seorang akuntan yang independen adalah akuntan publik yang tidak mudah dipengaruhi, tidak memihak siapapun, dan berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi juga pihak lain pemakai laporan keuangan yang mempercayai hasil pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa jika seorang auditor bersikap independen, maka ia akan memberi penilaian yang senyatanya terhadap laporan

keuangan yang diperiksa, tanpa memiliki beban apapun terhadap pihak manapun. Maka penilaiannya akan mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari sebuah perusahaan yang diperiksa. Dengan demikian maka jaminan atas keandalan laporan yang diberikan oleh auditor tersebut dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan. Kesimpulannya adalah semakin tinggi independensi seorang auditor maka kualitas audit yang diberikannya semakin baik. Hasil penelitian ini membuktikan jika auditor benar-benar independen maka akan tidak terpengaruh oleh kliennya. Auditor akan dengan leluasa melakukan tugas-tugas auditnya. Namun jika tidak memiliki independensi terutama jika mendapat tekanan-tekanan dari pihak klien maka kualitas audit yang dihasilkannya juga tidak maksimal. Untuk menghasilkan audit yang berkualitas diperlukan sikap independen dari auditor. Karena jika auditor kehilangan independensinya maka laporan audit yang dihasilkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Hasil ini sesuai penelitian Putri dan Suputra (2013) menunjukkan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.9.2 Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi seorang auditor akan meningkatkan kinerja auditor.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di tempat dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Julianingtyas (2012) yang membuktikan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik independensi seorang auditor akan meningkatkan kinerja auditor.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini membuktikan bahwa semakin baik komitmen organisasi seorang auditor akan meningkatkan kinerja auditor.

5.2. Keterbatasan Penelitian

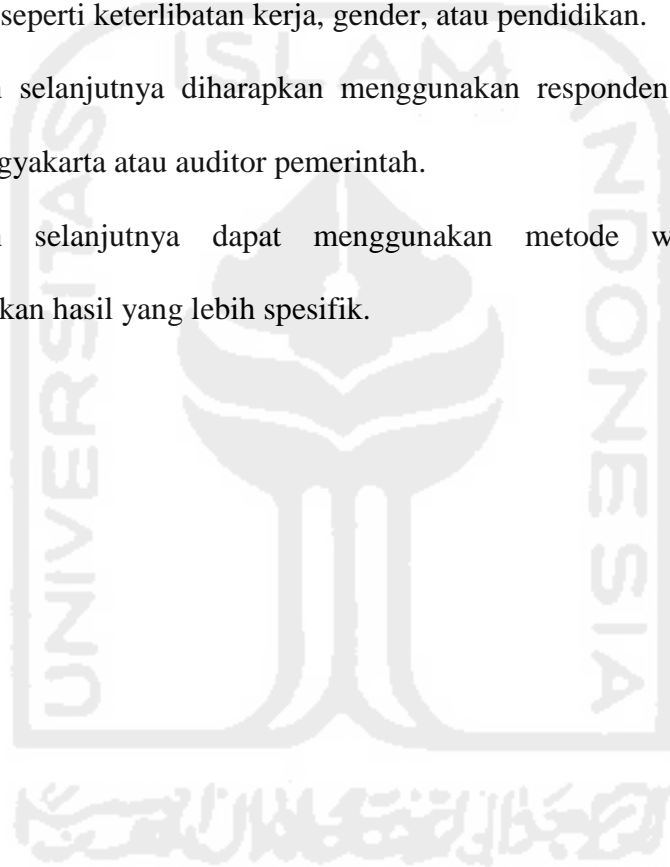
Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Variabel independen dalam penelitian ini hanya 2 variabel independen yaitu independensi, dan komitmen organisasi.
2. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta.
3. Data yang dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan

5.1 Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan penelitian-penelitian di atas, maka saran yang diberikan penulis untuk penelitian di masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya perlu dilakukan untuk menggunakan variabel independen yang lain seperti keterlibatan kerja, gender, atau pendidikan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden dari auditor publik diluar Yogyakarta atau auditor pemerintah.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara sehingga mendapatkan hasil yang lebih spesifik.

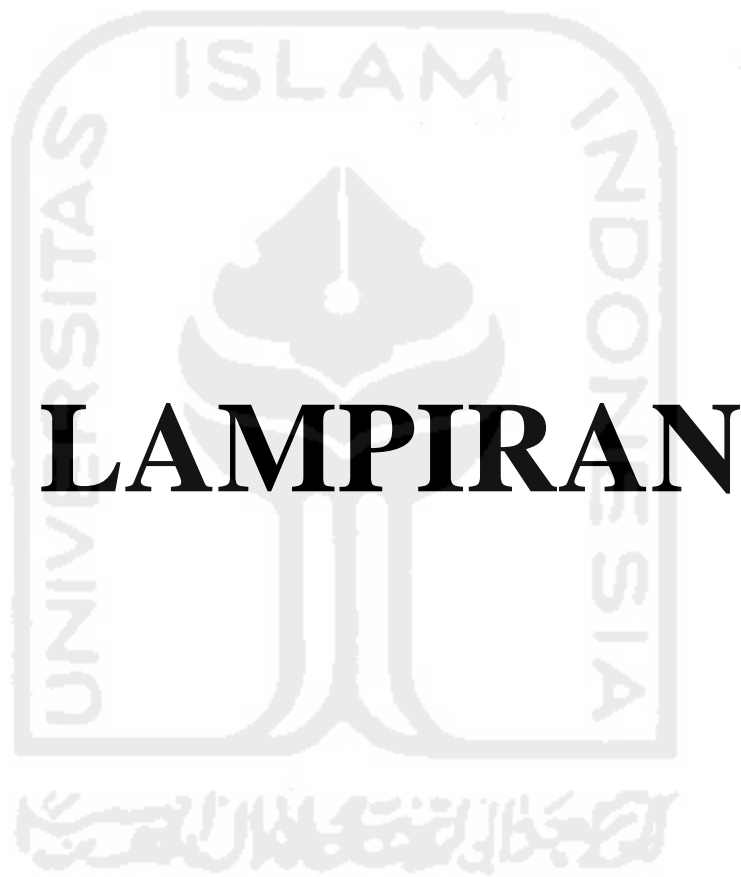


DAFTAR PUSTAKA:

- Anisykurillah, I., dan Sitio, R. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal Penelitian Mahasiswa*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
- Arens, A. A. and J. K. Loebbecke. (1996). *Auditing: Suatu Pendekatan Terpadu*. Terjemahan oleh Amir Abadi Jusuf. Buku Satu. Jakarta : Salemba Empat
- Fanani, Zaenal., Rhenny Afriana Hanif dan Bambang Subroto. (2008). “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor”. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*
- Ferris dan Aranya. (1983). *Komitmen Organisasi*. Cetakan ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fleishman, A dan Peters, D.R. (1962). Leadership Attitudes and Managerial “Success”, *Personel Psychology*. 127-143.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gary Yukl. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Penerbit PT.Indeks Jakarta
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit. UNDIP
- Halim, Abdul. (2008). *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid 1. Edisi Keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE
- Hersey. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Hanna, E., dan Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 15, No. 1, Juni 2013 Hlm. 13 -28. ISSN: 1410 – 9875.

- Julianingtyas, N. B. (2012). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
- Kalbers, Lawrence P. dan Fogarty, Timothy J. (1995). "Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio.
- Khikmah, Siti Noor, dan Edi Priyanto (2005). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah dengan Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi Undip*, Agustus, Vol. 5.
- Larkin, Joseph M. (1990). Does Gender Affect Internal auditors' Performance ? *The Women CPA*, Spring : 20 – 24
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A. (1961). *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani (2009). Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah – Lembaga Pemerintah Non Departemen. *SNA XII Palembang*.
- Mayer dan Allen. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, Vol.1.
- Munawir. (1995). Analisis Laporan Keuangan, Edisi 4 Cetakan Kelima, Yogyakarta: Liberty.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Edisi Keenam. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Prajitno, Sugiarto (2012). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 14, No. 3, Desember 2012, Hlm181192.

- Putri, Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra (2013) . Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.1 (2013): 39-53, ISSN: 2302-8556. Bali.
- Ritonga, H. Rahmansyah (2013). *Optimalisasi Audit Kinerja Instansi Pemerintah*. <http://sumut.kemenag.go.id>.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Sugiyono,(2008), *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : Alfabeta
- Supriyono, R.A. (1988). *Pemeriksaan Akuntan (Auditing) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Sitio, Ristina dan Indah Anisykurlillah. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Accounting Analisis Journal*. Agustus. ISSN 2252-6765
- Triasningsih, Sri (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. SNA X Makassar, Universitas Pembangunan Nasional (UPN) “Veteran” Jawa Timur.
- Wati, Elya., Lismawati, dan Nila Aprilla. (2010). “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII*
- Yanhari. (2007). *Analisis Profesionalisme dan Etika Profesi Auditor terhadap kinerja Auditor (Studi Kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan RI di Jakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Mercubuana. Jakarta.
- Yousef, A. Davish. (2000). *Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in A Non-Western Country*. *Journal of Management Psychology*, (15) : 6-28



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

1. Nama : (jika berkenan)
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki; Perempuan
4. Pendidikan terakhir : S2; S1; D3
5. Pangkat/Golongan :
6. Jabatan :

CARA PENGISIAN KUESIONER:

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda tick mark (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 dengan 4) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pernyataan mengharapakan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN

INDEPENDENSI		STS	TS	S	SS
1	Auditor harus mampu menemukan temuan-temuan yang tidak sesuai dengan yang sebenarnya dilapangan sebagai bentuk kemandirian auditor didalam tim	1	2	3	4
2.	Auditor harus bisa menjadi penggagas didalam tim audit serta mampu memberikan ide-ide yang kreatif terkait proses audit disaat tim audit sedang menemukan masalah tanpa hanya menyerahkan masalah tersebut kepada kepala tim audit saja.				
3.	Auditor harus mempertimbangkan fakta-fakta yang dipakainya sebagai dasar pengungkapan pendapat.				
4.	Auditor harus mengesampingkan masalah hubungan keluarga maupun hubungan spesial dengan klien dalam mengaudit, guna menjaga independennya dalam				

	penampilan				
5.	Auditor harus menghindari hubungan secara personal yang berlebihan terhadap klien demi kepentingan audit agar independen dalam penampilannya tetap terjaga.				
6.	Penyusunan program audit bebas dari intervensi pimpinan tentang prosedur yang dibuat auditor.				
7.	Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain untuk menentukan subjek pemeriksaan pemeriksaan.				
8.	Pemeriksaan bebas dari usaha-usaha manajerial untuk menentukan atau menunjuk kegiatan yang diperiksa				
9	Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain untuk membatasi segala kegiatan pemeriksaan				
10.	Pelaporan bebas dari kewajiban pihak lain untuk mempengaruhi fakta-fakta yang dilaporkan.				
11.	Pelaporan bebas dari usaha pihak tertentu untuk mempengaruhi pertimbangan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan.				

KOMITMEN ORGANISASI		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	1	2	3	4
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja				
3	Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.				
4	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja.				
5	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.				
6	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi di tempat saya bekerja.				
7	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja				
8	Saat ini saya tetap tinggal di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.				
9	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.				
10	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja				

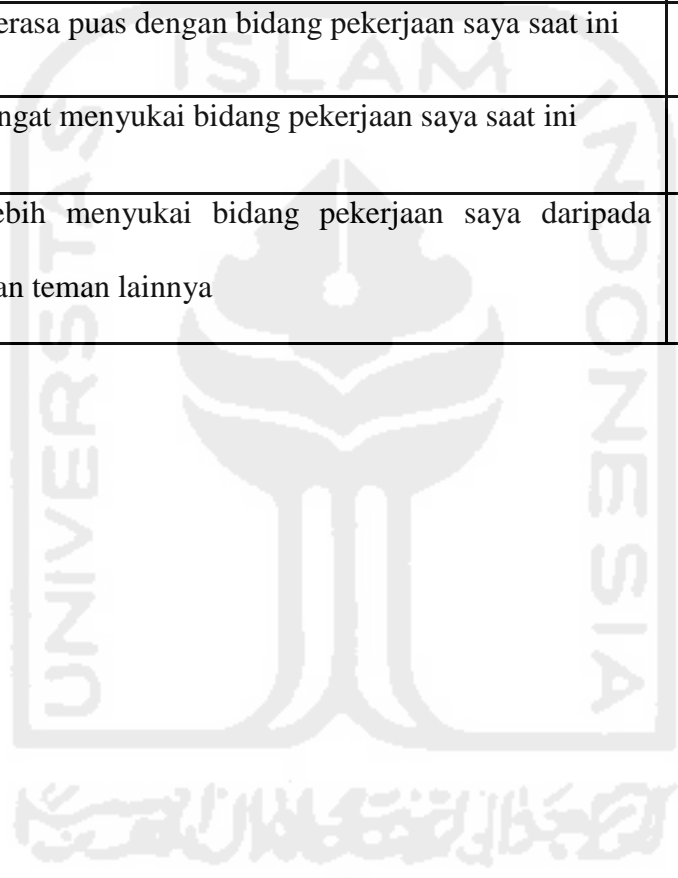
11	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja				
12	Saya merasa tidak loyalitas terhadap organisasi jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya				

GAYA KEPEMIMPINAN		STS	TS	S	SS
1	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	1	2	3	4
2	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi				
3	Adanya suasana kekeluargaan ditempat saya bekerja				
4	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan				
5	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan				
6	Hubungan antara anggota organisasi ditempat saya bekerja selalu baik dan harmonis				
7	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif				

8	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu meberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar				
9	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil				

KINERJA AUDITOR		STS	TS	S	SS
1	Semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka kinerjanya semakin profesional	1	2	3	4
2	Auditor yang mempunyai pengalaman cukup lama dalam bidangnya, kinerjanya semakin baik dan profesional				
3	Faktor usia sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan profesinya				
4	Saya sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor				
5	Saya berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya				
6	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor				
7	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor				

8	Perlakuan perusahaan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajiban				
9	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja				
10	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan saya saat ini				
11	Saya sangat menyukai bidang pekerjaan saya saat ini				
12	Saya lebih menyukai bidang pekerjaan saya daripada pekerjaan teman lainnya				



LAMPIRAN 2
JAWABAN RESPONDEN

Independensi											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Mean
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2.545455
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2.545455
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.181818
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3.636364
3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3.545455
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3.454545
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3.454545
2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2.909091
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.545455
2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3.545455
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.181818
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2.272727
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2.545455
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.181818
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Komitmen Organisasi												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Mean
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2.666667
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2.666667
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2.666667
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3.083333
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2.666667
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.916667
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.333333
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.333333
4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3.916667
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2.916667
3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3.083333
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.833333
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2.833333
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.833333
3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2.333333
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3.083333
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2.666667
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3.083333
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2.666667
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.916667

UIN Ar-Raniry

Kinerja												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Mean
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2.5
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2.5
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2.5
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2.5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2.666667
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.916667
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2.5
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2.5
2	2	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.75
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.833333
2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2.916667
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2.75
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2.75
3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2.75
2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	3	3	2.5
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2.5
2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2.5
2	1	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.75
2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	3	2.416667
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2.5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2.666667
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.916667

UIN Ar-Raniry

LAMPIRAN 3
UJI ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	33	1,00	4,00	2,9752	,52973
X2	33	1,00	3,92	2,8030	,45730
Y	33	1,00	3,00	2,6692	,38779
Valid N (listwise)	33				

LAMPIRAN 4 UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19476729
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,125
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,766
Asymp. Sig. (2-tailed)		,601

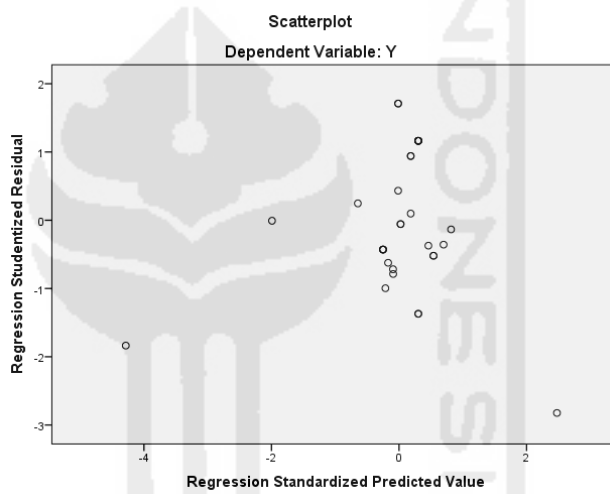
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,632	1,582
X2	,632	1,582

Hasil Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 5 UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,731	,20115

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,598	2	1,799	44,465	,000 ^b
	Residual	1,214	30	,040		
	Total	4,812	32			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,463	,237		1,959	,059
	X1	,292	,084	,399	3,459	,002
	X2	,477	,098	,562	4,876	,000

a. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS KINERJA AUDITOR

		Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
Y1	Pearson	1	,562**	,456**	,316	,334	,618**	,447**	,353*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,001	,008	,074	,058	,000	,009	,044
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson	,562**	1	,706**	,736**	,434*	,837**	,562**	,315
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,012	,000	,001	,074
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson	,456**	,706**	1	,536**	,507**	,623**	,399*	,164
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,001	,003	,000	,021	,362
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson	,316	,736**	,536**	1	,723**	,466**	,677**	,529**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,074	,000	,001		,000	,006	,000	,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson	,334	,434*	,507**	,723**	1	,236	,652**	,536**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,058	,012	,003	,000		,186	,000	,001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson	,618**	,837**	,623**	,466**	,236	1	,381*	,155
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,006	,186		,029	,390
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson	,447**	,562**	,399*	,677**	,652**	,381*	1	,680**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,021	,000	,000	,029		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

Y8	Pearson Correlation	,353 ⁺	,315	,164	,529 ^{**}	,536 ^{**}	,155	,680 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,074	,362	,002	,001	,390	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation	,171	,127	,445 ^{**}	,197	,147	,072	,135	,445 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,340	,481	,009	,272	,416	,690	,453	,009
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation	,108	,213	,033	,394 ⁺	,336	-,066	,368 ⁺	,809 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,550	,233	,857	,023	,056	,717	,035	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y11	Pearson Correlation	,255	,351 ⁺	,112	,544 ^{**}	,453 ^{**}	,206	,638 ^{**}	,916 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,152	,045	,536	,001	,008	,249	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Y12	Pearson Correlation	,135	,511 ^{**}	,154	,394 ⁺	,382 ⁺	,361 ⁺	,398 ⁺	,617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,453	,002	,394	,023	,028	,039	,022	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson Correlation	,599 ^{**}	,822 ^{**}	,673 ^{**}	,816 ^{**}	,714 ^{**}	,650 ^{**}	,773 ^{**}	,750 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		Y9	Y10	Y11	Y12	Total
Y1	Pearson Correlation	,171	,108 ^{**}	,255 ^{**}	,135	,599
	Sig. (2-tailed)	,340	,550	,152	,453	,000
	N	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	,127 ^{**}	,213	,351 ^{**}	,511 ^{**}	,822 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,481	,233	,045	,002	,000

	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,445**	,033**	,112	,154**	,673**
Y3	Sig. (2-tailed)	,009	,857	,536	,394	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,197	,394**	,544**	,394	,816**
Y4	Sig. (2-tailed)	,272	,023	,001	,023	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,147	,336*	,453**	,382**	,714
Y5	Sig. (2-tailed)	,416	,056	,008	,028	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,072**	-,066**	,206**	,361**	,650
Y6	Sig. (2-tailed)	,690	,717	,249	,039	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,135**	,368**	,638*	,398**	,773**
Y7	Sig. (2-tailed)	,453	,035	,000	,022	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,445*	,809	,916	,617**	,750**
Y8	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1	,534	,427**	-,044	,412
Y9	Sig. (2-tailed)		,001	,013	,806	,017
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,534	1	,873	,517*	,568
Y10	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,001

	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,427	,873 [*]	1	,572 ^{**}	,729 ^{**}
Y11	Sig. (2-tailed)	,013	,000		,001	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-,044	,517 ^{**}	,572	1 [*]	,608 [*]
Y12	Sig. (2-tailed)	,806	,002	,001		,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,412 ^{**}	,568 ^{**}	,729 ^{**}	,608 ^{**}	1 ^{**}
Total	Sig. (2-tailed)	,017	,001	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

UJI RELIABILITY KINERJA AUDITOR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

,889	12
------	----

UJI VALIDITAS INDEPENDENSI

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1 Pearson Correlation	1	,709**	,612**	,400*	,346*	,574**	,285
X1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,000	,021	,049	,000	,108
X1.1 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.2 Pearson Correlation	,709**	1	,759**	,721**	,667**	,761**	,674**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
X1.2 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.3 Pearson Correlation	,612**	,759**	1	,767**	,671**	,837**	,432*
X1.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,012
X1.3 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.4 Pearson Correlation	,400*	,721**	,767**	1	,795**	,604**	,648**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000		,000	,000	,000
X1.4 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.5 Pearson Correlation	,346*	,667**	,671**	,795**	1	,828**	,612**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,049	,000	,000	,000		,000	,000
X1.5 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.6 Pearson Correlation	,574**	,761**	,837**	,604**	,828**	1	,500**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,003
X1.6 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.7 Pearson Correlation	,285	,674**	,432*	,648**	,612**	,500**	1
X1.7 Sig. (2-tailed)	,108	,000	,012	,000	,000	,003	
X1.7 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.8 Pearson Correlation	,310	,633**	,696**	,643**	,840**	,832**	,755**
X1.8 Sig. (2-tailed)	,079	,000	,000	,000	,000	,000	,000
X1.8 N	33	33	33	33	33	33	33
X1.9 Pearson Correlation	,336	,607**	,787**	,714**	,765**	,779**	,717**
X1.9 Sig. (2-tailed)	,056	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,377 ⁺	,578 ^{**}	,764 ^{**}	,635 ^{**}	,680 ^{**}	,751 ^{**}	,687 ^{**}
X1.10	Sig. (2-tailed)	,030	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,418 ⁺	,647 ^{**}	,811 ^{**}	,685 ^{**}	,668 ^{**}	,727 ^{**}	,660 ^{**}
X1.11	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,561 ^{**}	,821 ^{**}	,878 ^{**}	,825 ^{**}	,851 ^{**}	,879 ^{**}	,752 ^{**}
Total	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

		X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total
X1.1	Pearson Correlation	,310	,336 ^{**}	,377 ^{**}	,418 ⁺	,561 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,079	,056	,030	,016	,001
	N	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	,633 ^{**}	,607	,578 ^{**}	,647 ^{**}	,821 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	,696 ^{**}	,787 ^{**}	,764	,811 ^{**}	,878 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	,643 ⁺	,714 ^{**}	,635 ^{**}	,685	,825 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	,840 ⁺	,765 ^{**}	,680 ^{**}	,668 ^{**}	,851
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.6	Pearson Correlation	,832 ^{**}	,779 ^{**}	,751 ^{**}	,727 ^{**}	,879 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.7	Pearson Correlation	,755	,717 ^{**}	,687 ⁺	,660 ^{**}	,752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
X1.8	Pearson Correlation	1	,935 ^{**}	,902 ^{**}	,874 ^{**}	,916 ^{**}

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,935	1**	,969**	,943**	,935**
X1.9	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,902*	,969**	1**	,971**	,910**
X1.10	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,874*	,943**	,971**	1**	,919**
X1.11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,916**	,935**	,910**	,919**	1**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

UJI RELIABILITY INDEPENDENSI

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	33	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	11

UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
X2.1	Pearson Correlation	1	,718**	,642**	,490**	,439*	,395*	,407*	,577**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,011	,023	,019	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,718**	1	,698**	,604**	,521**	,568**	,256	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,001	,150	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	,642**	,698**	1	,895**	,811**	,269	,255	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,130	,152	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	,490**	,604**	,895**	1	,935**	,281	,280	,766**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,113	,114	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	,439*	,521**	,811**	,935**	1	,305	,325	,798**
	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,000	,000		,084	,065	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.6	Pearson Correlation	,395*	,568**	,269	,281	,305	1	,622**	,577**
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,130	,113	,084		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

X2.7	Pearson	,407 ⁺	,256	,255	,280	,325	,622 ^{**}	1	,652 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,019	,150	,152	,114	,065	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.8	Pearson	,577 ^{**}	,609 ^{**}	,767 ^{**}	,766 ^{**}	,798 ^{**}	,577 ^{**}	,652 ^{**}	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.9	Pearson	,424 ⁺	,513 ^{**}	,716 ^{**}	,795 ^{**}	,820 ^{**}	,533 ^{**}	,628 ^{**}	,889 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.10	Pearson	,199	,616 ^{**}	,535 ^{**}	,605 ^{**}	,663 ^{**}	,710 ^{**}	,295	,610 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,266	,000	,001	,000	,000	,000	,095	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.11	Pearson	,367 ⁺	,681 ^{**}	,656 ^{**}	,704 ^{**}	,693 ^{**}	,698 ^{**}	,306	,680 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,000	,000	,000	,000	,083	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
X2.12	Pearson	,273	,402 ⁺	,625 ^{**}	,688 ^{**}	,700 ^{**}	,551 ^{**}	,472 ^{**}	,738 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,124	,021	,000	,000	,000	,001	,006	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33
Total	Pearson	,621 ^{**}	,757 ^{**}	,839 ^{**}	,861 ^{**}	,855 ^{**}	,676 ^{**}	,567 ^{**}	,911 ^{**}
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33

Correlations

	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Total	
X2.1	Pearson Correlation	,424	,199 ^{**}	,367 ^{**}	,273 ^{**}	,621 ⁺
	Sig. (2-tailed)	,014	,266	,036	,124	,000
	N	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	,513 ^{**}	,616	,681 ^{**}	,402 ^{**}	,757 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,021	,000
	N	33	33	33	33	33

	Pearson Correlation	,716**	,535**	,656	,625**	,839**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,795**	,605**	,704**	,688	,861**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,820*	,663**	,693**	,700**	,855
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,533*	,710**	,698	,551	,676
X2.6	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,001	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,628*	,295	,306	,472	,567
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,095	,083	,006	,001
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,889**	,610**	,680**	,738**	,911**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1*	,682**	,645**	,824**	,894**
X2.9	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,682	1**	,868**	,781**	,801**
X2.10	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,645*	,868**	1**	,739**	,853**
X2.11	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,824	,781*	,739**	1**	,826**
X2.12	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,894**	,801**	,853**	,826**	1**
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33

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

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

UJI REABILITY KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	12