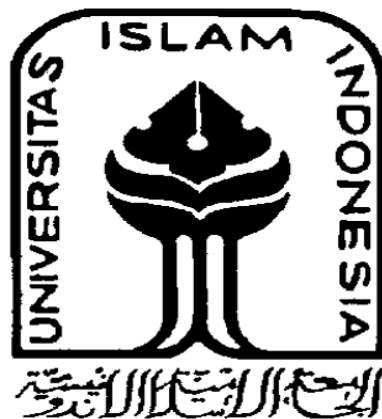


**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
PEMERINTAH (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Kota
Yogyakarta dan Balikpapan)**



SKRIPSI

Oleh:

Nama : Agus Salim

Nomor Mahasiswa : 08312219

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2014

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN
ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi
Pada Auditor Pemerintah di BPKP Kota Yogyakarta dan Balikpapan)**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
Mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi
Pada Fakultas Ekonomi UII**

oleh :

Nama : Agus Salim

No. Mahasiswa : 08312219

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2014

ii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan 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 di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 9 September 2013



PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP DAN BPK Kota Yogyakarta).

Proposal Penelitian

Diajukan oleh :

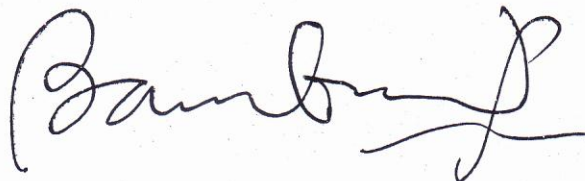
Nama : Agus Salim

No. Mahasiswa : 08312219

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 26/6/2013

Dosen Pembimbing



(Dkesit Bambang Prakosa, Drs., M.Si.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

UJI BEDA PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (STUDI KASUS PADA AUDITOR PEMERINTAH BPKP KOTA YOGYAKARTA DAN BALIKPAPAN)

Disusun Oleh : **AGUS SALIM**
Nomor Mahasiswa : **08312219**

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

Pada hari Jumat, tanggal: 14 November 2014

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Kesit Bambang P, Drs, M.Si

Penguji : Marfuah, Dra, M.Si, Ak, CA

Bambang P
Marfuah

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. wb

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas karunia-Nya lah skripsi yang berjudul Uji Beda Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Kota Yogyakarta dan Balikpapan)

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sadar bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung, tidak langsung, moril, maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran serta jalan terbaik buat umat-Nya serta kasih dan sayang-Nya yang melimpah kepada saya sehingga terselesaikannya skripsi ini.

2. Rasul saya Muhammad SAW yang selalu menjadi suri teladan dalam hidup saya.
3. Ayahanda H. Muhammad Jabir dan Hj. Nurlela tercinta yang telah memberkan dukungan, kasih sayang, nasihat dan kesabaran serta doa yang tidak pernah putus. Ayah dan Ibu saya selalu menjadi panutan dan pemacu semangat saya dalam hidup ini.
4. Bapak Dr. Ir. Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Dr. Drs. Dwi Praptono Agus Harjito. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
6. Bapak Kesit Bambang Prakosa, Drs., M.Si. Selaku dosen pembimbing skripsi. Saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kesabaran Bapak dalam membimbing, dan mengarahkan saya dalam mnyelesaikan skripsi ini.
7. Dekar Urumsah, Drs, S.Si, M.Com,Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
8. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Unversitas Islam Indonesia.
9. Kakak saya Abdul Gafar .ST, Adik saya Novita Ayu dan Achmadi terima kasih atas doa dan keceriaanya. Akhirnya skripsi saya sebagai adik dan kakak selesai juga.
10. Calon istri dan ibu untuk anak-anak saya kelak Norma Perwita Sari terima kasih atas suportnya, kesabaranmu untuk saya, kamu penyemangat untuk saya.

11. Teman-teman saya, Mas Trisno, Ardy terima kasih, akhirnya skripsiku selesai juga.
12. Teman-teman Akuntansi angkatan 2008. Terimakasih atas dukungan, pengalaman dan kekompakannya selama ini.
13. Teman-teman KKN UII Peduli Merapi Angkatan 42 Unit 34 yang selalu suka dan sedih bersama selama masa KKN, semoga persahabatan kita tetap terjalin.
14. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan yang saya lakukan selama ini. Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi pengembangan keilmuan penulis dimasa datang. Besar harapan penulis, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Penulis,

Agus Salim

MOTTO

“Semangat tinggi adalah induk dari setiap usaha, tanpa semangat tinggi takkan pernah ada hal besar yang dapat dicapai. - Ralph Waldo Emerson

“Tidak ada yang dapat menolak takdir kecuali doa” (HR. Ahmad, at-Tarmidzi dan Ibnu Majah)

Tak selalu orang terpintar yang mendapatkan yang terbaik; orang yang mempunyai kegigihan membaca, orang yang terus bertahan dan tak pernah menyerahlah yang mencapai sukses. - W.E Corey.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring puji syukur kehadiran ALLAH SWT,

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

Ayah dan Ibu saya tersayang yang telah mendidik saya dan telah banyak memberikan kasih sayang, perhatian, do'a dan segala fasilitas yang memudahkan di dalam penyusunan skripsi ini. Mungkin ananda takkan pernah mampu membalas jasa Ibu, ini hanyalah sebutir pasir di tengah padang pasir yang bisa ananda persembahkan untuk ayah dan ibu, ALLAH SWT Maha Mendengar dan Mengetahui yang pasti akan membalas segala jasmu ayah, ibu, Aamiin.

Terima kasih untu ksegala-galanya.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Kata Pengantar	vi
Halaman Motto	xi
Halaman Persembahan	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xvii
Abstrak	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Auditor.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Kinerja Auditor	11

2.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor.....	12
2.2	Independensi Auditor... ..	13
2.2.1	Pengertian Independensi Auditor.....	13
2.2.2	Indikator Independensi Auditor.....	14
2.3	Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3.2	Macam Gaya Kepemimpinan.....	16
2.4	Komitmen Organisasi.....	17
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.4.2	Komponen Komitmen Organisasi.....	18
2.5	Pemahaman Good Governance.....	19
2.5.1	Pengertian Good Governance.....	19
2.5.2	Good Governance.....	21
2.6	Budaya Organisasi.....	22
2.6.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	22
2.6.2	Karakteristik Budaya Organisasi.....	23
2.7	Penelitian Terdahulu	24
2.8	Hipotesis Penelitian.....	26
2.8.1	Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.....	26
2.8.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.....	27

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.....	28
2.8.4 Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.....	30
2.8.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.....	31
2.9 Kerangka Pemikiran.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Populasi dan Sampel	33
3.1.1. Populasi	33
3.1.2. Sampel	33
3.1.3 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.1.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	34
3.2.1. Variabel Independent.....	35
3.2.2. Variabel Dependent.....	37
3.3 Pengukuran Variabel.....	38
3.4 Alat Analisis.....	38
3.4.1 Uji Kualitas Data.....	38
3.4.1.1 Uji Validitas.....	38
3.4.1.2 Uji Reabilitas.....	39

3.4.2	Analisis Deskriptif.....	39
3.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.4.2.1.1	Uji Normalitas.....	40
3.4.2.1.2	Uji Multikolinieritas.....	40
3.4.2.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.4.3	Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
3.4.4	Uji T.....	42

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

4.1	Hasil Pengumpulan Data	43
4.2	Karakteristik Responden.....	44
4.2.1	Asal Instansi.....	44
4.2.2	Usia.....	44
4.2.3	Jenis Kelamin.....	45
4.2.4	Jenjang Pendidikan.....	46
4.2.5	Lama Bekerja.....	46
4.3	Uji Validitas dan Reabilitas.....	47
4.3.1	Uji Validitas	47
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	51
4.4	Analisa Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.5	Analisa Regresi Kota Yogyakarta.....	55
4.5.1	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5.1.1	Uji Normalitas.....	55
4.5.1.2	Uji Multikolinieritas.....	56

4.5.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.5.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.5.3	Uji T kota Yogyakarta.....	61
4.6	Analisis Regresi Kota Balikpapan.....	66
4.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	66
4.6.1.1	Uji Normalitas.....	67
4.6.1.2	Uji Multikolinieritas.....	67
4.6.1.3	Uji Heterokedastisitas.....	68
4.6.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.6.3	Uji T.....	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	83
5.3	Saran.....	83
	DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 4.1 Data Kuisisioner.....	43
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Asal Instansi.....	44
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Menurut Usia.....	45
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan...	46
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Yogyakarta.....	47
Table 4.8 Hasil Uji Validitas Balikpapan.....	49
Table 4.9 uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Yogyakarta.....	52
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian Balikpapan.....	54
Table 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	56
Table 4.13 hasil Uji Multikolinieritas.....	57
Table 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Yogyakarta.....	62
Table 4.16 Hasil Uji Normalitas.....	67
Table 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
Table 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Balikpapan.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	
Statistic Deskriptif.....	87
Lampiran 2	
Regresi Gabungan.....	92
Lampiran 3	
Validitas dan Reabilitas.....	94
Lampiran 4	
Jawaban Responden.....	106
Lampiran 5	
Klasifikasi Responden.....	108
Lampiran 6	
Kuesioner.....	109

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah (study pada auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan) selain itu, tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui apakah ada perbedaan pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah dan apakah ada perbedaan pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di BPKP kota Yogyakarta dan BPKP kota Balikpapan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan menggunakan skala likert, dengan nilai rentang skor 1 sampai dengan 5.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan dan tidak ada perbedaan pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, Pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan

Keyword: Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Pemahaman Good Governance, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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.

Dalam rangka mewujudkan *good governance* yang terbebas masalah KKN, diperlukan sebuah struktur pengendalian internal dari suatu organisasi. Dalam lingkungan pemerintah fungsi monitoring struktur pengendalian internal dilakukan oleh satuan kerja audit internal yang dinamakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menunjukkan bahwa salah satu peran APIP yang efektif adalah memelihara dan

meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah.

Dalam menjalankan fungsi audit internal tersebut, maka APIP perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor internal memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengawasan, sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektivitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Oleh karena itu seorang auditor internal harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman disamping independensi yang dibutuhkan dalam menghasilkan audit yang berkualitas. Fungsi audit internal akan efektif dan optimum apabila kinerja auditor ditentukan oleh perilaku auditor tersebut. Perilaku auditor tersebut dapat terlihat dari komitmennya pada organisasi dan motivasinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut 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.

Sedangkan BPK dalam menjalankan tugasnya, ada tiga jenis pemeriksaan yang dilaksanakan, yaitu pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Pemeriksaan keuangan ditujukan untuk memberikan opini apakah laporan keuangan sudah disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) dan Prinsip Akuntansi yang Berterima Umum (PABU). Pemeriksaan kinerja ditujukan untuk menilai kinerja entitas apakah pelaksanaan suatu program atau kegiatan entitas sudah ekonomis, efisien dan efektif. Sedangkan pemeriksaan dengan tujuan tertentu adalah pemeriksaan selain pemeriksaan keuangan dan pemeriksaan kinerja. Dalam pemeriksaan dengan tujuan tertentu, BPK melakukan pemeriksaan untuk mengungkap adanya kecurigaan (*fraud* atau korupsi).

Opini Wajar Tanpa Pengecualian merupakan produk dari pemeriksaan keuangan. Dalam pemeriksaan keuangan, BPK memberikan empat jenis opini. Wajar Tanpa Pengecualian, Wajar Dengan Pengecualian, Tidak Memberikan Pendapat, dan Tidak Wajar. Kewajaran bukan berarti kebenaran mutlak atas suatu pos dalam laporan keuangan. Opini atas laporan keuangan juga tidak semata-mata mendasarkan apakah pada entitas tertentu terdapat korupsi atau tidak.

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam hal ini BPK dan BPKP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, selain memberikan

rekomendasi juga melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan berdasarkan standar audit aparat pengawasan intern pemerintah. Rekomendasi dan laporan hasil kerja aparat pengawasan intern pemerintah harus berkualitas, untuk mengetahui kualitas hasil kerja dapat dinilai dari laporan hasil pemeriksaan.

Berdasarkan Permenpan No: PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dinyatakan dalam standar umum audit kinerja dan audit investigasi meliputi standar-standar yang terkait dengan karakteristik organisasi dan individu-individu yang melakukan kegiatan audit harus independen, obyektif, memiliki keahlian (latar belakang pendidikan, kompetensi teknis dan sertifikasi jabatan dan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan), kecermatan profesional dan kepatuhan terhadap kode etik.

Dalam konteks independensi dan obyektifitas dinyatakan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, APIP harus independen dan obyektif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Independensi dan obyektifitas diperlukan auditor untuk mewujudkan dan menciptakan kredibilitas hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, permasalahan yang akan muncul adalah bagaimana auditor dapat mempertahankan independensi dan obyektifitas. Nilai auditing sangat tergantung pada persepsi publik atas independensi auditor (Arens *et.al* 2008). Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya independen dalam fakta (*independence in fact*) tetapi juga independen dalam penampilan (*independence in appearance*).

Alim *et.al* (2007) menyatakan bahwa kerjasama dengan obyek pemeriksaan yang terlalu lama dan berulang bisa menimbulkan kerawanan atas independensi yang dimiliki auditor. Belum lagi berbagai fasilitas yang disediakan obyek pemeriksaan selama penugasan dapat mempengaruhi obyektifitas auditor, serta bukan tidak mungkin auditor menjadi tidak jujur dalam mengungkapkan fakta yang menunjukkan rendahnya integritas auditor.

Penelitian ini mencoba kembali untuk menguji bagaimana pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman good governance dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Elya Wati, Lismayati, dan Aprillian (2010). Perbedaan penelitian dengan penelitian Elya Wati *et.al* (2010) terletak di penggunaan obyek penelitian dan variabel independen yang diteliti. Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian Elya Wati *et.al* (2010) adalah BPKP Perwakilan Bengkulu sedangkan dalam penelitian ini menggunakan BPKP dan BPK Kota Yogyakarta. Sedangkan variabel independen yang dipakai dalam penelitian Elya Wati *et.al* (2010) adalah independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance sedangkan dalam penelitian ini menambah satu variabel independen yaitu budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil skripsi dengan judul **“PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Kota Yogyakarta dan Balikpapan)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah di BPKP kota Yogyakarta dan Balikpapan. Adapun secara lebih rinci tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pemerintah
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.
4. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan pengetahuan untuk menjalankan pemeriksaan akuntansi yang berlaku umum serta menegakkan kode etik auditor pemerintah.
2. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengetahuan akuntansi, khususnya akuntansi sektor publik.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, dengan uraian sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

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

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini menguraikan teori-teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran yang melandasi dan mendukung penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini akan menguraikan metode penelitian yang berisi tentang populasi dan sampel ,variabel-variabel penelitian, alat analisis dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini akan menguraikan data 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 akan memuat secara singkat mengenai kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang ditujukan pada berbagai pihak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Auditor

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata kerja yang menterjemahkan kata dari bahasa asing, yaitu kerja. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja antara satu orang dengan yang lain dapat berbeda karena faktor-faktor yang berbeda pula. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2007). Sedangkan Menurut Robbin (2001), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria.

Kinerja dalam perspektif organisasi didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001)

2.1.2 Kinerja Auditor

Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Auditor pemerintah menilai kewajaran informasi keuangan yang disusun oleh instansi pemerintahan, menilai efisiensi, efektivitas dan ekonomis operasi program dan penggunaan barang milik pemerintah serta melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah (Briandari, 2011).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung (Kalbers dan Forgarty, 1995 dalam Trianingsih, 2007).

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2002) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan

secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, di mana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Briandari, 2012).

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku auditor yaitu :

1. Faktor individu

Berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, sikap.

2. Faktor organisasi

Berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja. Faktor ini tidak dapat berdiri sendiri namun merupakan satu kesatuan yang saling terkait

dengan yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja seorang auditor tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor saja.

2.2 Independensi Auditor

2.2.1 Pengertian Independensi Auditor

Arens *et al.*, (2003) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas 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.

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2, setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mempertahankan integritas, seorang auditor akan

bertindak jujur, tegas tanpa pretense. Dengan mempertahankan objektivitas, seorang auditor akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya.

Independensi secara intrinsik merupakan masalah mutu pribadi, bukan merupakan suatu aturan yang dirumuskan untuk dapat diuji secara objektif. Sepanjang persepsi independensi ini dimasukkan ke dalam aturan etika, hal ini akan mengikat auditor menurut ketentuan profesi.

Mautz dan Sharaf dalam karyanya “The Philosophy of Auditing” (Filosofi Audit) memberikan beberapa indikator independensi profesional. Indikator tersebut memang diperuntukkan bagi akuntan publik, tetapi konsep yang sama dapat diterapkan untuk auditor pemerintah yang ingin bersikap obyektif.

2.2.2 Indikator Independensi Auditor

Indikator-indikator independensi adalah (Briandari, 2012) :

1. Independensi dalam program audit

Bebas dari intervensi manajerial atas program audit, bebas dari segala intervensi atas prosedur audit, bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain memang disyaratkan untuk sebuah proses audit.

2. Independensi dalam verifikasi

Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan, mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit,

bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bukti, bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit.

3. Independensi dalam pelaporan

Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan, bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal yang signifikan dalam laporan audit, menghindari penggunaan kata-kata yang menyesatkan baik secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melaporkan fakta, opini dan rekomendasi interpretasi auditor, bebas dari segala usaha untuk meniadakan pertimbangan auditor mengenai fakta atau opini dalam laporan audit internal.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi

dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Gaya kepemimpinan seorang auditor dapat bernuansa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan kepemimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaan serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal yang belum memadai.

2.3.2 Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard (1998) dalam Ningrum (2012) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan *Autocratic*

Gaya kepemimpinan otokratik adalah memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai dan melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pada gaya kepemimpinan otokratik, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing

memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin.

2. Gaya Kepemimpinan *Democratic*

Kepemimpinan demokratis adalah menetralkan wewenang. Keputusan partisipatif tidak berpihak sepihak, seperti pemimpin otokratik, karena keputusan ini timbul dari upaya konsultasi dari para pengikut dan keikutsertaan pengikut.

3. Gaya Kepemimpinan *Laisser Faire*

Kepemimpinan bebas kendali (*Laisser Faire*) cenderung menghindari kuasa dan tanggung jawab. Mereka sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalah sendiri.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2001).

Steers dalam Kuntjoro (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap

organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.*, dalam Yustina (2006) 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.

2.4.2 Komponen Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991,1997) dalam Lawalata *et.al* (2010) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu :

- 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.

2.5 Pemahaman Good Governance

2.5.1 Pengertian Governance

World Bank memberikan definisi governance sebagai “*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*”. Sementara itu, *United Nation Development Program (UNDP)* mendefinisikan governance sebagai “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*”. Dalam hal ini, World Bank lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat, sedangkan UNDP lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi, dan administratif dalam pengelolaan negara. *Political governance* mengacu pada proses pembuatan

kebijakan (*policy/strategy formulation*). *Economic governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan di bidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada sistem implementasi kebijakan (Briandari, 2012).

Jika mengacu pada program World Bank dan UNDP, orientasi pembangunan sektor publik adalah untuk menciptakan *good goernance*. Pengertian *good governance* sering diartikan sebagai pemerintahan yang baik. Sementara itu, World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisiensi, pemhindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009).

Ada masalah birokrasi yang dihadapi oleh pemerintah daerah sehubungan dengan pelaksanaan *good governance*, yaitu belum terealisasinya karakteristik *good governance* pada pemerintah daerah baik dari segi kultur, struktur, dan program-program yang mendukungnya. Masalah ini ditandai dengan banyaknya korupsi yang terjadi pada pemerintah daerah. Korupsi dapat dikatakan merajalela terutama dalam birokrasi pada institusi publik atau lembaga pemerintah baik departemen maupun non departemen.

2.5.2 Good Governance

Good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (*good government governance*). Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha.

Dalam PP Nomor 60 tahun 2008, APIP mempunyai peran yaitu memberikan keyakinan yang memadai atas ketaatan, kehematan, efisiensi, dan efektivitas pencapaian tujuan penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah (*assurance activities*); memberikan peringatan dini dan meningkatkan efektivitas manajemen resiko dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintah (*anti corruption activities*); dan memelihara dan meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintah (*consulting activities*).

2.6 Budaya Organisasi

2.6.1 Pengertian Budaya Organisasi

Terminologi mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Menurut Siagian (2002) dalam Trianingsih (2007) budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Berdasarkan berbagai asumsi tersebut, hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran menyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

2.6.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) ada tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi.

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang rinci.

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil.

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya bersantai.

7. Kemantapan.

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sebelumnya sangat berguna bagi penulis untuk melakukan penelitian ini. penelitian ini dibuat dengan mengacu beberapa penelitian terdahulu.

Hasil-hasil dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini menghasilkan penemuan yang berbeda-beda.

1. Penelitian Elya Wati *et.al* (2010)

Elya Wati *et.al* (2010) dengan judul Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu) dengan hasil bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governace* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Penelitian Trisnaningsih (2007)

melakukan penelitian dengan judul Independensi Auditor, Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Jawa Timur) dengan hasil bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, dan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

3. Penelitian Lawalata (2010)

melakukan penelitian dengan judul pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan hasil bahwa Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4. Penelitian Sapariyah (2011)

melakukan penelitian dengan judul pengaruh *good governance* dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi (survey pada kantor akuntan publik di Surakarta) dengan hasil bahwa *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, *Good Governance* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

5. Penelitian Ningrum (2012)

melakukan penelitian dengan judul pengaruh independensi ,komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman *good corporate governance* terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya dengan hasil independensi, komitmen organisasi, dan gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan public sedangkan pemahaman GCG tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan publik.

2.8 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mencoba merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Independensi auditor pemerintah merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi auditor pemerintah di dalam melaksanakan pemeriksaan auditing. Pada saat melaksanakan pemeriksaan, auditor pemerintah memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor pemerintah harus bersikap independen terhadap

kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan auditor pemerintah itu sendiri.

Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Elya Wati *et.al* (2010), Lawalata (2010) dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara independensi auditor dengan kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut dan penelitian sebelumnya maka hipotesis pertama penelitian ini adalah.

H1 : *independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.*

2.8.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi

manejerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Elya Wati *et.al* (2010), Lawalata (2010) dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan auditor dengan kinerja auditor

Berdasarkan uraian di atas dan didukung hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis pertama penelitian ini adalah.

H2 : gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh

karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Elya Wati *et.al* (2010), Lawalata (2010) dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis ketiga adalah.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.8.4 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan.

Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian di atas bahwa seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik. Elya Wati *et.al* (2010), dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian tersebut dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis keempat penelitian ini adalah.

H4 : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.8.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Kreitner dan Kinicki (2000) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Setiap perusahaan pasti memiliki makna sendiri terhadap kata budaya itu sendiri, yang meliputi : identitas, ideologi, etos, budaya, pola perilaku, eksistensi, aturan, filosofi, tujuan. spirit, sumber informasi, gaya dan visi perusahaan. Jadi dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan.

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Lawalata (2010) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

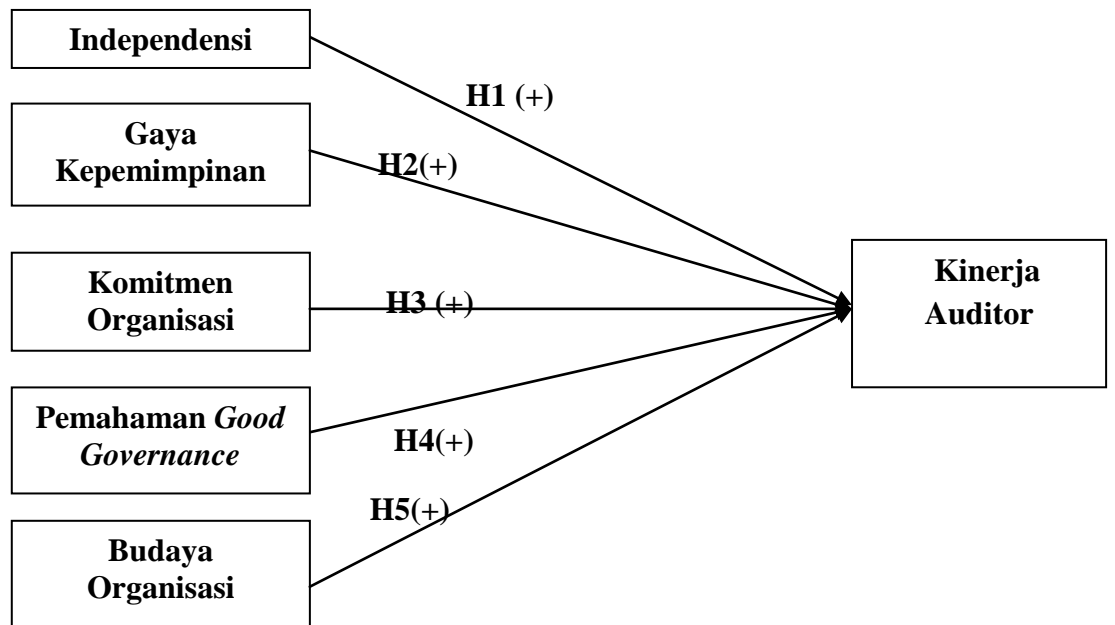
Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis keempat penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas, maka dapat dibuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah ruang lingkup atau besaran karakteristik dari seluruh objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di BPKP perwakilan kota Yogyakarta dan BPKP perwakilan kota Balikpapan Kalimantan Timur, dimana populasi diambil tanpa membedakan jenis kelamin serta pendidikan

3.1.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan besaran karakteristik dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. 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 dua (2) tahun, dengan pertimbangan bahwa auditor yang telah memiliki masa kerja 2 tahun dianggap telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya.

3.1.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP perwakilan kota Yogyakarta dan BPKP perwakilan kota Balikpapan Kalimantan Timur sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP perwakilan Yogyakarta dan BPKP perwakilan kota Balikpapan Kalimantan Timur sebagai responden.

3.1.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para auditor yang bekerja pada kantor BPKP kota Yogyakarta dan BPKP kota Balikpapan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada responden yang dalam penelitian ini adalah auditor pemerintah yang bekerja di BPKP kota Yogyakarta dan BPKP kota Balikpapan.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini, terdiri dari dua variabel, yaitu: Variabel Independen (independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi), dan variabel dependen (kinerja auditor pemerintah). Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pendekatan operasional variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1. Variabel independent

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan budaya. Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

3.2.1.1 Independensi Auditor

Independensi merupakan masalah mutu pribadi, bukan merupakan suatu aturan yang dirumuskan untuk dapat diuji secara objektif. Variabel independensi dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Maut dan Sharaf (1961) dalam Trisnaningsih (2007). Indikator untuk mengukur independensi yaitu antara lain:

1. independensi penyusunan program
2. independensi inestigatif
3. independensi pelaporan.

3.2.1.2 Gaya Kepemimpinan Auditor

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dalam Trisnaningsih (2007). Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan yaitu:

1. 5 item gaya kepemimpinan konsiderasi
2. 4 item gaya kepemimpinan struktur inisiatif.

3.2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen dalam Trisnaningsih (2007) yang terdiri dari 7 item komitmen organisasi *affective* dan 5 item komitmen organisasi *continuance*, yaitu diantaranya: keinginan untuk terikat pada organisasi, kesediaan menerima tugas demi organisasi, dan loyalitas.

3.2.1.4 Pemahaman *Good Governance*

Pemahaman *good governance* didefinisikan sejauh mana pemahaman atas tata kelola pemerintah oleh auditor. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* dalam Trisnaningsih (2007). Indikator untuk mengukur *good governance* yaitu:

1. prinsip keadilan

2. transparansi
3. akuntabilitas
4. pertanggungjawaban

3.2.1.5 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (*organization culture*) merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.

3.2.2 Variabel Dependent

3.2.2.1 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan suatu hasil karya auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) Indikator untuk mengukur kinerja auditor yaitu antara lain kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja.

3.3 Pengukuran Variabel

Setelah diketahui definisi setiap variable, maka ditetapkan pengukuran variable. Setiap variable diukur dengan pilihan jawaban kuesioner yang menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Nilai skor untuk pertanyaan responden adalah sebagai berikut :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Setuju (S) diberi skor 4
- Netral (N) diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.4 Alat Analisis

3.3.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data diperlukan karena data yang dikumpulkan adalah data primer yang berasal dari jawaban kuesioner. Uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.

3.3.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran, karena data penelitian menggunakan skala likert maka uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item dengan skor total seluruh item.

Suatu instrumen tes yang akan diuji dikatakan valid yaitu jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh $\leq 0,05$ pada taraf signifikan 5%.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan computer program SPSS.

3.3.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Dalam penelitian ini reliabilitas diuji melalui Analisis Faktor Konfirmatori dan jika nilai Cronbach's alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 ($\geq 0,06$) berarti instrument tersebut reliable (Sekaran, 1992).

3.3.2 Analisis Deskriptif

Analisa deskriptif yaitu analisa tentang karakteristik dari suatu keadaan dari obyek yang diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti karakteristik responden dan jawaban responden mengenai partisipasi anggaran, senjangan anggaran, komitmen organisasi, ketidakpastian lingkungan, dan budaya organisasi.

3.3.2.1 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 adalah data cross section.

3.3.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan kita gunakan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *One sample Kolmogorov Smirnof Test* dengan mencari nilai ρ -value. Apabila nilai probabilitas melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 maka data yang dijadikan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka data yang dijadikan dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

3.3.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan nilai toleransi. Pada pengujian ini, regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF untuk setiap variabel independen berada dibawah 10 dan nilai toleransi di atas 0,1.

3.3.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari kesalahan residual melalui satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan kata lain pengujian ini dimaksudkan untuk melihat jarak kuadrat titik-titik sebaran terhadap garis

regresi. Heteroskedastisitas berarti bahwa variabel terikat menunjukkan tingkat variance yang berbeda antar variabel predictor. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau metode chart (diagram *scatterplot*), dengan dasar pemikiran sebagai berikut :

1. Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit, maka terjadi heterosdastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar baik di bawah atau di atas 0 pada sumbu Y maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu ingin mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Maka dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda. Persamaan dapat dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor Pemerintah

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = independensi

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Komitmen Organisasi

X4 = Pemahaman *Good Governance*

X5 = Budaya Organisasi

ϵ = error

3.3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 diuji dengan menggunakan uji t. Untuk memperoleh kesimpulan maka ditetapkan α sebesar (0.05). H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) dan tanda atau arah koefisien regresi sesuai dengan yang diprediksi. Bila $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor pemerintah yang bekerja di dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta dan Balikpapan. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 60 responden yang terbagi menjadi 30 responden yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta dan 30 responden yang bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Balikpapan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengantar langsung kuesioner kepada Kantor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Yogyakarta dan Balikpapan dengan membagi 60 kuesioner menjadi 2 untuk dibagikan pada masing-masing kantor. Dari rencana kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 60 buah, namun hanya 55 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis.

Cara pengumpulan data dalam penelitian tersebut menghasilkan kuesioner yang siap untuk dianalisis sebagaimana nampak pada tabel berikut

Tabel 4.1
Jumlah Kuesioner

Responden	Yogyakarta	Balikpapan	TOTAL
Kuesioner disebar	30	30	60
Kuesioner yang tidak kembali	-	5	5
Kuesioner yang tidak Lengkap	-	-	-
Kuesioner yang bisa dianalisis	30	25	55

Sumber : Data primer 2013

4.2 Karakteristik Responden

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

a. Nama Instansi

Berdasarkan nama instansi tempat bekerja, responden dibagi menjadi dua yaitu BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan. Tabel 4.2 menunjukkan nama instansi responden.

Tabel 4.2.
Klasifikasi Responden Berdasarkan Nama Instansi

Instansi	Jumlah	Presentase
BPKP Yogyakarta	30	54,55 %
BPKP Balikpapan	25	45,45 %
Jumlah	55	100 %

Sumber : data primer 2013

Dari data yang diperoleh bahwa responden yang bekerja di BPKP Yogyakarta berjumlah 30 orang atau sebesar 54,55 % dan BPKP Balikpapan berjumlah 25 atau 45,45%. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah mereka yang berkerja di BPKP Yogyakarta.

b. Usia Responden

Distribusi frekuensi identitas responden berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3.

Klasifikasi Responden Menurut Usia

Usia	Yogyakarta	Balikpapan	Total	Presentase
≤ 20 tahun	0	0	0	0 %
21 – 30 tahun	10	13	23	41,82%
30 – 40 tahun	17	10	27	49,09%
≥ 40 tahun	3	2	5	9,09%
Total	30	25	55	100

Sumber : data primer 2013

Dari data yang diperoleh bahwa mayoritas responden adalah auditor dengan umur 30 sampai dengan 40 tahun yaitu dengan jumlah sebanyak 27 orang atau 49,09% yang terdiri dari 17 orang dari BPKP Yogyakarta dan 10 orang dari BPKP Balikpapan.

c. Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Tabel 4.4 menunjukkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Yogyakarta	Balikpapan	Total	Presentase
Laki-laki	10	12	22	40 %
Perempuan	20	13	33	60 %
Jumlah	30	25	55	100 %

Sumber : data primer 2013

Dari data yang diperoleh bahwa responden laki-laki berjumlah 18 orang atau sebesar 40 % dan perempuan berjumlah 27 atau 60%. Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yang terdiri dari 20 dari BPKP Yogyakarta dan 13 dari BPKP Balikpapan

d. Jenjang Pendidikan

Berdasarkan jenjang pendidikan responden dibedakan menjadi empat yaitu D3, S1, S2, dan S3. Berikut identifikasi responden berdasarkan jenjang pendidikan.

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Yogyakarta	Balikpapan	Total	Presentase
D3	7	2	9	16,36%
S1	15	17	32	58,18%
S2	5	3	8	14,55%
S3	3	3	6	10,91%
Jumlah	30	25	55	100%

Sumber: Data primer 2013

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah mereka yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 32 responden atau 58,18% yaitu dengan 15 orang dari BPKP Yogyakarta dan 17 orang dari BPKP Balikpapan.

e. Lama Berkerja

Berdasarkan lama berkerja di instansi mereka dibedakan menjadi empat yaitu kurang dari dua tahun, 2 sampai 10 tahun, 11 sampai 20 tahun, dan diatas 20 tahun. Berikut identifikasi responden berdasarkan lama bekerja mereka.

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Yogyakarta	Balikpapan	Total	Presentase
Kurang dari 2 tahun	7	1	8	14,54%

2 sampai 10 tahun	15	18	33	60%
11 sampai 15 tahun	5	3	8	14,55%
Di atas 16 tahun	3	3	6	10,91%
Jumlah	30	25	55	100%

Sumber: Data primer 2013

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah mereka yang bekerja 2 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau 60% yaitu dengan 15 orang dari BPKP Yogyakarta dan 18 orang dari BPKP Balikpapan.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut sudah valid. Dalam penelitian ini diuji validitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat valid. Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas untuk kota Yogyakarta dan Balikpapan.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Jawaban Yogyakarta

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	r-tabel	Keterangan
Independensi			
Butir 1	0,667	0,361	Valid
Butir 2	0,748	0,361	Valid
Butir 3	0,852	0,361	Valid
Butir 4	0,686	0,361	Valid
Butir 5	0,629	0,361	Valid
Butir 6	0,807	0,361	Valid

Butir 7	0,731	0,361	Valid
Butir 8	0,927	0,361	Valid
Butir 9	0,871	0,361	Valid
Butir 10	0,878	0,361	Valid
Butir 11	0,901	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan			
Butir 1	0,622	0,361	Valid
Butir 2	0,698	0,361	Valid
Butir 3	0,650	0,361	Valid
Butir 4	0,867	0,361	Valid
Butir 5	0,909	0,361	Valid
Butir 6	0,880	0,361	Valid
Butir 7	0,876	0,361	Valid
Butir 8	0,816	0,361	Valid
Butir 9	0,805	0,361	Valid
Komitmen Organisasi			
Butir 1	0,464	0,361	Tidak Valid
Butir 2	0,609	0,361	Valid
Butir 3	0,640	0,361	Valid
Butir 4	0,771	0,361	Valid
Butir 5	0,714	0,361	Valid
Butir 6	0,691	0,361	Valid
Butir 7	0,690	0,361	Valid
Butir 8	0,853	0,361	Valid
Butir 9	0,749	0,361	Valid
Butir 10	0,734	0,361	Valid
Butir 11	0,781	0,361	Valid
Butir 12	0,680	0,361	Valid
Pemahaman <i>Good Governance</i>			
Butir 1	0,786	0,361	Valid
Butir 2	0,934	0,361	Valid
Butir 3	0,909	0,361	Valid
Butir 4	0,875	0,361	Valid
Butir 5	0,935	0,361	Valid
Butir 6	0,922	0,361	Valid
Butir 7	0,952	0,361	Valid
Butir 8	0,938	0,361	Valid
Budaya Organisasi			
Butir 1	0,805	0,361	Valid
Butir 2	0,740	0,361	Valid
Butir 3	0,687	0,361	Valid
Butir 4	0,758	0,361	Valid
Butir 5	0,615	0,361	Valid
Butir 6	0,505	0,361	Valid

Butir 7	0,288	0,361	Tidak Valid
Butir 8	0,084	0,361	Tidak Valid
Butir 9	0,315	0,361	Tidak Valid
Kinerja Auditor			
Butir 1	0,536	0,361	Valid
Butir 2	0,474	0,361	Tidak Valid
Butir 3	0,417	0,361	Tidak Valid
Butir 4	0,484	0,361	Tidak Valid
Butir 5	0,656	0,361	Valid
Butir 6	0,712	0,361	Valid
Butir 7	0,649	0,361	Valid
Butir 8	0,706	0,361	Valid
Butir 9	0,768	0,361	Valid
Butir 10	0,555	0,361	Valid
Butir 11	0,480	0,361	Tidak Valid
Butir 12	0,525	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah

Dengan melihat tabel di atas, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan variabel-variabel penelitian. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pernyataan variabel penelitian terdapat beberapa hasil yang tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hanya butir pertanyaan yang valid yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Jawaban Balikpapan

Item Pernyataan	Pearsons's Correlations	r-tabel	Keterangan
Independensi			
Butir 1	0,858	0,396	Valid
Butir 2	0,866	0,396	Valid
Butir 3	0,919	0,396	Valid
Butir 4	0,408	0,396	Tidak Valid
Butir 5	0,872	0,396	Valid
Butir 6	0,302	0,396	Tidak Valid
Butir 7	0,694	0,396	Valid
Butir 8	0,589	0,396	Valid
Butir 9	0,408	0,396	Valid

Butir 10	0,391	0,396	Valid
Butir 11	0,429	0,396	Valid
Gaya Kepemimpinan			
Butir 1	0,226	0,396	Tidak Valid
Butir 2	0,782	0,396	Valid
Butir 3	0,669	0,396	Valid
Butir 4	0,724	0,396	Valid
Butir 5	0,858	0,396	Valid
Butir 6	0,782	0,396	Valid
Butir 7	0,724	0,396	Valid
Butir 8	0,602	0,396	Valid
Butir 9	0,776	0,396	Valid
Komitmen Organisasi			
Butir 1	0,795	0,396	Tidak Valid
Butir 2	0,883	0,396	Valid
Butir 3	0,779	0,396	Valid
Butir 4	0,765	0,396	Valid
Butir 5	0,883	0,396	Valid
Butir 6	0,898	0,396	Valid
Butir 7	0,870	0,396	Valid
Butir 8	0,935	0,396	Valid
Butir 9	0,919	0,396	Valid
Butir 10	0,696	0,396	Valid
Butir 11	0,892	0,396	Valid
Butir 12	0,837	0,396	Valid
Pemahaman <i>Good Governance</i>			
Butir 1	0,897	0,396	Valid
Butir 2	0,988	0,396	Valid
Butir 3	0,893	0,396	Valid
Butir 4	0,988	0,396	Valid
Butir 5	0,840	0,396	Valid
Butir 6	0,893	0,396	Valid
Butir 7	0,988	0,396	Valid
Butir 8	0,988	0,396	Valid
Budaya Organisasi			
Butir 1	0,524	0,396	Valid
Butir 2	0,557	0,396	Valid
Butir 3	0,571	0,396	Valid
Butir 4	0,224	0,396	Tidak Valid
Butir 5	0,378	0,396	Tidak Valid
Butir 6	0,509	0,396	Valid
Butir 7	0,518	0,396	Valid
Butir 8	0,670	0,396	Valid
Butir 9	0,590	0,396	Valid

Kinerja Auditor			
Butir 1	0,271	0,396	Tidak Valid
Butir 2	0,529	0,396	Valid
Butir 3	0,696	0,396	Valid
Butir 4	0,775	0,396	Valid
Butir 5	0,760	0,396	Valid
Butir 6	0,824	0,396	Valid
Butir 7	0,616	0,396	Valid
Butir 8	0,719	0,396	Valid
Butir 9	0,662	0,396	Valid
Butir 10	0,771	0,396	Valid
Butir 11	0,687	0,396	Valid
Butir 12	0,477	0,396	Tidak Valid

Sumber : Data Diolah

Dengan melihat tabel di atas, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pernyataan variabel-variabel penelitian. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pernyataan variabel penelitian terdapat beberapa hasil yang tidak valid sehingga tidak dapat digunakan untuk analisis selanjutnya, hanya butir pertanyaan yang valid yang dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Dalam penelitian ini diuji reliabilitas untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden memenuhi syarat reliable. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *coefficient cronbach alpha* dengan batas toleransi 0,6 untuk data yang dapat dianggap reliable. Hasil analisis uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Yogyakarta	Balikpapan	Keterangan
Independensi	0,938	0,857	Sangat Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,923	0,869	Sangat Reliabel
Komitmen organisasi	0,903	0,956	Sangat Reliabel
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,969	0,976	Sangat Reliabel
Budaya Organisasi	0,812	0,635	Reliable
Kinerja Auditor	0,826	0,875	Sangat Reliabel

Sumber : data diolah

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh seluruh variabel penelitian ini dapat dinyatakan sangat reliabel karena koefisien alpha lebih besar dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dan pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

4.4 Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

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 4.10
Analisis Deskriptif Jawaban Auditor Kota Yogyakarta

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Independensi	30	2.00	5.00	3.6727	.75379	-.468	.427	-.787	.833
Gaya Kepemimpinan	30	2.22	5.00	3.9440	.58676	-.696	.427	1.801	.833
Komitmen Organisasi	30	2.91	5.00	4.1303	.48476	-.526	.427	.992	.833
Pemahaman	30	1.00	5.00	3.8973	.86808	-1.825	.427	3.734	.833
Budaya Organisasi	30	2.83	5.00	4.0160	.49940	-.156	.427	.114	.833
Kinerja	30	3.00	5.00	4.1250	.41262	-.327	.427	1.093	.833
Valid N (listwise)	30								

Sumber : Data Output SPSS, 2013

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

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata semua independen variabel memiliki nilai yang tinggi, yaitu diatas 3,5. Nilai tertinggi ada pada komitmen organisasi yaitu sebesar 4,1303, dan sebaliknya nilai terendah ada pada independensi yaitu sebesar 3,6727. Hal ini menunjukkan lebih banyak responden yang menyatakan bahwa tingkat komitmen mereka terhadap organisasi adalah tinggi. Nilai rata-rata terendah adalah pada variabel independensi yaitu sebesar 3,6727, walaupun nilainya mendekati 4 tetapi dibanding variabel yang lain responden mengatakan nilai independensi adalah yang paling kecil sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Jika dilihat dari homogenitas data, ternyata pemahaman tingkat homogenitas yang paling heterogen, dan yang paling homogen adalah budaya organisasi. Dari kedua parameter tersebut, dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa tingkat budaya organisasi adalah baik, sedangkan pemahaman *good governance* lebih bervariasi karena sebagian responden ada yang mengatakan *good governance penting* dan sebagian lagi ada yang mengatakan tidak penting. Homogenitas data juga dinilai oleh nilai kurtosis dimana nilai tertinggi ada pada pemahaman *good governance* dan nilai terendah ada pada independensi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki data yang paling tidak homogen dibanding dengan variabel-variabel yang lain walaupun nilai rata-rata independensi masih masuk dalam kelompok aman yaitu sebesar 3,6727. Dilihat dari sisi normalitas data, variabel yang distribusinya paling normal adalah budaya

organisasi dengan nilai -0,156, sedangkan nilai tertinggi ada pada pemahaman *good governance* dengan nilai -1,1825.

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Jawaban Auditor Kota Balikpapan
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Independensi	25	1.67	5.00	3.8340	.96326	-.918	.464	-.202	.902
Gaya Kepemimpinan	25	3.75	5.00	4.0912	.30300	2.233	.464	5.532	.902
Komitmen Organisasi	25	2.00	5.00	4.0104	.56634	-1.757	.464	6.690	.902
Pemahaman	25	3.00	5.00	4.0260	.35693	.753	.464	6.181	.902
Budaya Organisasi	25	2.57	4.86	3.8568	.60684	-.177	.464	-.585	.902
Kinerja	25	3.10	5.00	4.0480	.44170	.609	.464	1.033	.902
Valid N (listwise)	25								

Sumber : Data Output SPSS, 2013

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

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai rata-rata semua independen variabel memiliki nilai yang tinggi, yaitu diatas 3,5. Nilai tertinggi ada pada gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,0912, dan sebaliknya nilai terendah ada pada independensi yaitu sebesar 3,8340. Hal ini menunjukkan lebih banyak responden yang menyatakan bahwa tingkat kepemimpinan di organisasi mereka bekerja adalah baik. Nilai rata-rata terendah adalah pada variabel independensi yaitu sebesar 3,8340, walaupun nilainya mendekati 4 tetapi dibanding variabel yang lain responden mengatakan nilai independensi adalah yang paling kecil sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Jika dilihat dari homogenitas data, ternyata independensi tingkat homogenitas yang paling heterogen, dan yang paling homogen adalah gaya

kepemimpinan. Dari kedua parameter tersebut, dapat dikatakan bahwa responden setuju bahwa tingkat gaya kepemimpinan adalah baik, sedangkan independensi lebih bervariasi karena sebagian responden ada yang mengatakan independensi itu *penting* dan sebagian lagi ada yang mengatakan tidak penting. Homogenitas data juga dinilai oleh nilai kurtosis dimana nilai tertinggi ada pada komitmen organisasi dan nilai terendah ada pada independensi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki data yang paling tidak homogen dibanding dengan variabel-variabel yang lain walaupun nilai rata-rata independensi masih masuk dalam kelompok aman yaitu sebesar 3,8340. Dilihat dari sisi normalitas data, variabel yang distribusinya paling normal adalah gaya kepemimpinan dengan nilai 2,233, sedangkan nilai terendah ada pada independensi dengan nilai -0,918.

4.5 Analisis Regresi Kota Yogyakarta

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model regresi berganda. Untuk mengetahui apakah model regresi berganda dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak biasa, maka dilakukan 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*.

4.5.1.1 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 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18452367
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

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

Sumber : Data Output SPSS, 2012

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,892. 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.

4.5.1.2 Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Table 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Independensi	.791	1.264
	Gaya Kepemimpinan	.860	1.163
	Komitmen Organisasi	.720	1.389
	Pemahaman	.807	1.240
	Budaya Organisasi	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

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.

4.5.1.3 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 tabel 4.14 di bawah ini :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.233	.236		.991	.332
	Independensi	.003	.031	.018	.086	.932
	Gaya Kepemimpinan	-.069	.039	-.355	-1.781	.088
	Komitmen Organisasi	.034	.051	.146	.671	.509
	Pemahaman	.035	.027	.263	1.277	.214
	Budaya Organisasi	-.026	.045	-.115	-.581	.567

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, pada hasil uji glejser tidak terdapat nilai yang signifikan atau seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor di BPKP Yogyakarta. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kota Yogyakarta

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.758	.20284

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.950	5	.790	19.202	.000 ^b
	Residual	.987	24	.041		
	Total	4.938	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.192	.421		.455	.653
	Independensi	.133	.056	.243	2.368	.026
	Gaya Kepemimpinan	.206	.069	.293	2.972	.007
	Komitmen Organisasi	.276	.092	.325	3.019	.006
	Pemahaman	.121	.048	.254	2.503	.020
	Budaya Organisasi	.254	.080	.307	3.157	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS diolah

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

$$\text{Kinerja} = 0,192 + 0,133 \text{ Independensi} + 0,206 \text{ Gaya kepemimpinan} + 0,276 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,121 \text{ Pemahaman} + 0,254 \text{ Budaya Organisasi}$$

Dari table 4.15 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi variabel independen (independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi) sebesar 0,758 atau 75,8%. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,758, maka dapat diartikan bahwa 75,8% dari model dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi. Sehingga kemampuan menjelaskan per variabel rata-rata adalah 15,16%. Sebenarnya masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja auditor, antara lain yaitu masalah perilaku disfungsional, skeptisme auditor, gender, motivasi, tekanan ketaatan, dll. sehingga peran per variabel sebenarnya sangat kecil. Kelima variabel yang digunakan pada penelitian ini hanyalah sebagian kecil saja dari sekian banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja auditor, penelitian ini ternyata mampu menjelaskan sebesar 75,8% atau rata-rata 15,6% per variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini cukup baik.

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *F* sebesar 19,202 yang didukung juga oleh *Significance F* sebesar 0,000 menunjukkan tingkat kesalahan yang akan ditanggung jika menolak H_0 . Kecilnya nilai signifikansi *F* menunjukkan model yang diajukan baik karena memiliki kemungkinan kesalahan yang sangat kecil karena kurang dari 1%. Kesimpulan dari indikator ini adalah bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisa.

Nilai signifikansi konstanta menunjukkan adanya variabel yang terlewat secara keseluruhan. Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Nilai signifikansi atas konstanta sebesar 0,653 atau 65,3% yang berarti tidak signifikan. Agar sebuah model masuk dalam kategori baik, maka nilai signifikansi atas konstanta harus tidak signifikan (Syamsul Hadi, 2009). Dikarenakan konstanta tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa konstanta tidak mempengaruhi variabel dependen, sehingga tidak ada variabel lain di dalam model penelitian yang berpengaruh terhadap model. Dari keterangan tersebut, menunjukkan bahwa secara keseluruhan model dinyatakan cukup baik karena erornya kecil dan tidak ada model yang dilupakan.

4.5.3 Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic t. Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

4.5.3.1 Independensi

Ho₁ : independensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien (β) variabel independensi adalah 0,133 dan memiliki *significance* sebesar 0,026 atau 2,6%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Independensi auditor pemerintah merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi auditor pemerintah di dalam melaksanakan pemeriksaan

auditing. Pada saat melaksanakan pemeriksaan, auditor pemerintah memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor pemerintah harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan auditor pemerintah itu sendiri.

Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elya Wati *et.al* (2010), Lawalata (2010) dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara independensi auditor dengan kinerja auditor.

4.5.3.2 Gaya Kepemimpinan

H_{01} : gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien (β) variabel gaya kepemimpinan adalah 0,206 dan memiliki *significance* sebesar 0,007 atau 0,7%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

Hal ini telah menunjukkan bahwa auditor pada umumnya menganggap bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor tersebut bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya, maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Elsy Wati *et.al* (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.5.3.3 Komitmen Organisasi

H_{01} : komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien (β) variabel komitmen organisasi adalah 0,276 dan memiliki *significance* sebesar 0,006 atau 0,6%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP dan BPK Yogyakarta. Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi, dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elsyia Wati *et.al* (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.5.3.4 Pemahaman *Good Governance*

Ho₁ : pemahaman *good governance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien (β) variabel pemahaman *good governance* adalah 0,121 dan memiliki *significance* sebesar 0,020 atau 2%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa

null ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian di atas bahwa seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Elya Wati *et.al* (2010), dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

4.5.3.5 Budaya Organisasi

H₀₁ : budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien (β) variabel budaya organisasi adalah 0,254 dan memiliki *significance* sebesar 0,004 atau 0,4%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) dapat dijadikan sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Lawalata (2010) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.6 Analisis Regresi Kota Balikpapan

4.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap model regresi berganda. Untuk mengetahui apakah model regresi berganda dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak biasa, maka dilakukan 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*.

4.6.1.1 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 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30340920
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.099
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906

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

Sumber : Data Output SPSS, 2012

Dari hasil uji kolmogorov-smirnov di atas, dihasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,906. 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.

4.6.1.2 Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1.

Table 4.17

Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Independensi	.791	1.264
	Gaya Kepemimpinan	.860	1.163
	Komitmen Organisasi	.720	1.389
	Pemahaman	.807	1.240
	Budaya Organisasi	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

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.

4.5.1.3 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 tabel 4.18 di bawah ini :

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.127	.499		-2.259	.036
Independensi	.039	.036	.213	1.080	.294
Gaya Kepemimpinan	.257	.200	.443	1.281	.215
Komitmen Organisasi	.081	.078	.262	1.037	.313
Pemahaman	-.065	.179	-.131	-.361	.722
Budaya Organisasi	.027	.056	.093	.479	.637

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data SPSS diolah

Dari hasil analisis uji heteroskedastisitas di atas, pada hasil uji glejser tidak terdapat nilai yang signifikan atau seluruh nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor di BPKP Yogyakarta. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam table berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kota Balikpapan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.404	.34100

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemahaman, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.473	5	.495	4.253	.009 ^b
	Residual	2.209	19	.116		
	Total	4.682	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemahaman, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.371	1.047		1.310	.206
	Independensi	.173	.076	.378	2.291	.034
	Gaya Kepemimpinan	.154	.420	.106	.367	.718
	Komitmen Organisasi	.164	.164	.210	.996	.332
	Pemahaman	-.296	.376	-.239	-.788	.440
	Budaya Organisasi	.497	.118	.683	4.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data SPSS diolah

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

Kinerja = 1,371 + 0,173 Independensi + 0,154 Gaya kepemimpinan + 0,164

Komitmen Organisasi - 0,296 Pemahaman + 0,497 Budaya Organisasi

Dari table 4.19 di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi variabel independen (independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi) sebesar 0,404 atau 40,4%. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,404, maka dapat diartikan bahwa 40,4% dari model dalam variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi. Sehingga kemampuan menjelaskan per variabel rata-rata adalah 8,08%. Sebenarnya masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja auditor, antara lain yaitu masalah perilaku disfungsional, skeptisme auditor, gender, motivasi, tekanan ketaatan, dll. sehingga peran per variabel sebenarnya sangat kecil. Kelima variabel yang digunakan pada penelitian ini hanyalah sebagian kecil saja dari sekian banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja auditor, penelitian ini ternyata mampu menjelaskan sebesar 40,4% atau rata-rata 8,08% per variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini cukup baik.

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *F* sebesar 4,253 yang didukung juga oleh *Significance F* sebesar 0,009 menunjukkan tingkat kesalahan yang akan ditanggung jika menolak H_0 . Kecilnya nilai signifikansi *F* menunjukkan model yang diajukan baik karena memiliki kemungkinan kesalahan yang sangat kecil karena kurang dari 1%. Kesimpulan dari indikator ini adalah bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisa.

Nilai signifikansi konstanta menunjukkan adanya variabel yang terlewat secara keseluruhan. Dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Nilai signifikansi atas konstanta sebesar 0,206 atau 20,6% yang berarti tidak signifikan. Agar sebuah model masuk dalam kategori baik, maka nilai signifikansi atas konstanta harus tidak signifikan (Syamsul Hadi, 2009). Dikarenakan konstanta tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa konstanta tidak mempengaruhi variabel dependen, sehingga tidak ada variabel lain di dalam model penelitian yang berpengaruh terhadap model. Dari keterangan tersebut, menunjukkan bahwa secara keseluruhan model dinyatakan cukup baik karena erornya kecil dan tidak ada model yang dilupakan.

4.6.3 Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistic t. Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

4.6.3.1 Independensi

Ho₁ : independensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien (β) variabel independensi adalah 0,173 dan memiliki *significance* sebesar 0,034 atau 3,4%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Independensi auditor pemerintah merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi auditor pemerintah di dalam melaksanakan pemeriksaan

auditing. Pada saat melaksanakan pemeriksaan, auditor pemerintah memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor pemerintah harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan auditor pemerintah itu sendiri.

Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elya Wati *et.al* (2010), Lawalata (2010) dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara independensi auditor dengan kinerja auditor.

4.5.3.2 Gaya Kepemimpinan

H₀₁ : gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien (β) variabel gaya kepemimpinan adalah 0,154 dan memiliki *significance* sebesar 0,718 atau 71,8%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa

null gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Apabila gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu baik maka kinerja seorang pegawai dalam hal ini auditor juga akan semakin baik. Dari hasil penelitian ini data yang diperoleh tidak sesuai dengan logika tersebut. Jika dilihat dari nilai rata-rata gaya kepemimpinan yaitu sebesar 4,0912 dari nilai maksimal 5, maka hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi mereka adalah baik. Nilai standar deviasi menunjukkan nilai yang sangat rendah yaitu 0,30300, rendahnya nilai standar deviasi ini didukung dengan tingginya nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden merasakan gaya kepemimpinan yang baik dalam organisasi mereka. Rendahnya standar deviasi berakibat pada data yang sangat homogen dan secara langsung tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, yang membuat variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja bukan disebabkan tidak baiknya gaya kepemimpinan, tetapi lebih disebabkan oleh tingginya gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh responden itu sendiri.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Elsyia Wati *et.al* (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.6.3.3 Komitmen Organisasi

Ho₁ : komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien (β) variabel komitmen organisasi adalah 0,154 dan memiliki *significance* sebesar 0,332 atau 33,2%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Apabila seorang auditor memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka kinerja seorang auditor juga akan semakin baik. Dari hasil penelitian ini data yang diperoleh tidak sesuai dengan logika tersebut. Jika dilihat dari nilai rata-rata komitmen organisasi yaitu sebesar 4,0104 dari nilai maksimal 5, maka hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi mereka tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan nilai yang sangat rendah yaitu 0,56634, rendahnya nilai standar deviasi ini didukung dengan tingginya nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden mempunyai tingkat komitmen yang tinggi dalam organisasi mereka. Rendahnya standar deviasi berakibat pada data yang sangat homogen dan secara langsung tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, yang membuat variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bukan disebabkan tidak tingginya komitmen terhadap organisasi, tetapi lebih disebabkan oleh tingginya komitmen yang dirasakan oleh responden itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elsyia Wati *et.al* (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.6.3.4 Pemahaman *Good Governance*

Ho₁ : pemahaman *good governance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien (β) variabel pemahaman *good governance* adalah -0,296 dan memiliki *significance* sebesar 0,440 atau 44%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null gagal ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Apabila seorang auditor memiliki tingkat pemahaman yang baik terhadap *good governance* maka kinerja seorang auditor juga akan semakin baik. Dari hasil penelitian ini data yang diperoleh tidak sesuai dengan logika tersebut. Jika dilihat dari nilai rata-rata komitmen organisasi yaitu sebesar 4,0260 dari nilai maksimal 5, maka hal ini menunjukkan bahwa tingkat pemahaman auditor tentang *good governance* adalah baik. Nilai standar deviasi menunjukkan nilai yang sangat rendah yaitu 0,35693, rendahnya nilai standar deviasi ini didukung dengan tingginya nilai rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa semua responden mempunyai tingkat pemahaman yang baik tentang *good governance*. Rendahnya standar deviasi berakibat pada data yang sangat homogen dan secara langsung tidak akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, yang membuat variabel pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja bukan disebabkan tidak tingginya pemahaman, tetapi lebih disebabkan oleh tingginya pemahaman responden itu sendiri.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan Elya Wati *et.al* (2010), dan Ningrun (2012) menemukan hubungan positif antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

4.6.3.5 Budaya Organisasi Ho₁ : budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa koefisien (β) variabel budaya organisasi adalah 0,497 dan memiliki *significance* sebesar 0,000 atau 0%. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, maka hipotesa null ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi (*corporate culture*) dapat dijadikan sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Lawalata (2010) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor BPKP Yogyakarta dan BPKP Balikpapan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berarti bahwa tinggi rendahnya independensi auditor akan mempengaruhi kinerja auditor.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan BPKP Yogyakarta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor namun, gaya kepemimpinan di BPKP Balikpapan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional mahasiswa maka akan meningkatkan kinerja auditor
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi positif signifikan terhadap kinerja auditor namun, komitmen organisasi di BPKP Balikpapan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil tersebut di atas, menunjukkan bahwa semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja (organisasi) maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.

4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemahaman Good Governance positif signifikan namun, pemahaman Good Governance di BPKP Balikpapan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik.

5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi positif signifikan namun, budaya organisasi di BPKP Balikpapan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri.

5.2 Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada auditor kantor BPKP perwakilan kota Yogyakarta dan BPKP perwakilan kota Balikpapan Kalimantan Timur.

2. Pada penelitian hanya menggunakan lima variabel independen yaitu independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman Good Governance, dan budaya organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka dapat diberikan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat meneliti dengan judul yang sama, tetapi dengan populasi yang berbeda atau menambah jumlah populasi agar mendapatkan hasil yang lebih luas dan lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa variabel penelitian agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M. Nizarul, Trisni Hapsari dan Liliek Purwanti. 2007. "Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Auditor dengan Etika auditor sebagai Variabel Moderasi". *Makalah*. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Arens, A. Alvin, Randal J.E dan Mark S.B. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Erlangga.
- Arens, Alvin A, Randal J.E dan Mark S.B. 2003. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP). 2008. *Kode Etik Dan Standar Audit*. Edisi Kelima. Bogor: Pusdiklat BPKP.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Briandari, Rissa. 2012. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP dan BPK Perwakilan Yogyakarta)." *Skripsi : Universitas Islam Indonesia*.
- Effendy, Muh. Taufik. 2010. "Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)". *Tesis : Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro*.
- Elsya Wati, Lismawati, dan Nila Aprilla. 2010. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)." *Simposium Nasional Akuntansi 13 Purwokerto*.

Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.

Mahsun, Mohammad, Firma Sulistyowati, dan Heribertus A.P. (2007). *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.

Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi Keenam. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Ningrum, Rizky Arista. 2012. “Pengaruh Independensi ,Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pemahaman *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya”. *Skripsi* : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

Robbins, Stephen. 2001. *Prilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.

Sapariyah, Rina Ani. 2011. “Pengaruh Good Governance Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta)”. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, [Vol. 19, No. 16 \(Mei 2011\)](#)

Sedarmayanti., 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian Ketiga. CV. Mandar Maju.

Trisnaningsih, S. 2007. “Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya

Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. *SNA X Makassar*.

Lampiran 1

Statistic deskriptif Analisis Deskriptif Jawaban Auditor Kota Yogyakarta

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Independensi	30	2.00	5.00	3.6727	.75379	-.468	.427	-.787	.833
Gaya Kepemimpinan	30	2.22	5.00	3.9440	.58676	-.696	.427	1.801	.833
Komitmen Organisasi	30	2.91	5.00	4.1303	.48476	-.526	.427	.992	.833
Pemahaman	30	1.00	5.00	3.8973	.86808	-1.825	.427	3.734	.833
Budaya Organisasi	30	2.83	5.00	4.0160	.49940	-.156	.427	.114	.833
Kinerja	30	3.00	5.00	4.1250	.41262	-.327	.427	1.093	.833
Valid N (listwise)	30								

Analisis Deskriptif Jawaban Auditor Kota Balikpapan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Independensi	25	1.67	5.00	3.8340	.96326	-.918	.464	-.202	.902
Gaya Kepemimpinan	25	3.75	5.00	4.0912	.30300	2.233	.464	5.532	.902
Komitmen Organisasi	25	2.00	5.00	4.0104	.56634	-1.757	.464	6.690	.902
Pemahaman	25	3.00	5.00	4.0260	.35693	.753	.464	6.181	.902
Budaya Organisasi	25	2.57	4.86	3.8568	.60684	-.177	.464	-.585	.902
Kinerja	25	3.10	5.00	4.0480	.44170	.609	.464	1.033	.902
Valid N (listwise)	25								

Analisis Regresi Kota Yogyakarta

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.18452367
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Independensi	.791	1.264
	Gaya Kepemimpinan	.860	1.163
	Komitmen Organisasi	.720	1.389
	Pemahaman	.807	1.240
	Budaya Organisasi	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.233	.236		.991	.332
	Independensi	.003	.031	.018	.086	.932
	Gaya Kepemimpinan	-.069	.039	-.355	-1.781	.088
	Komitmen Organisasi	.034	.051	.146	.671	.509
	Pemahaman	.035	.027	.263	1.277	.214
	Budaya Organisasi	-.026	.045	-.115	-.581	.567

a. Dependent Variable: abs

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kota Yogyakarta

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.758	.20284

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.950	5	.790	19.202	.000 ^b
	Residual	.987	24	.041		
	Total	4.938	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.192	.421		.455	.653
	Independensi	.133	.056	.243	2.368	.026
	Gaya Kepemimpinan	.206	.069	.293	2.972	.007
	Komitmen Organisasi	.276	.092	.325	3.019	.006
	Pemahaman	.121	.048	.254	2.503	.020
	Budaya Organisasi	.254	.080	.307	3.157	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Regresi Kota Balikpapan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.30340920
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.099
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.566
Asymp. Sig. (2-tailed)		.906

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Independensi	.791	1.264
	Gaya Kepemimpinan	.860	1.163
	Komitmen Organisasi	.720	1.389
	Pemahaman	.807	1.240
	Budaya Organisasi	.879	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.127	.499		-2.259	.036
	Independensi	.039	.036	.213	1.080	.294
	Gaya Kepemimpinan	.257	.200	.443	1.281	.215
	Komitmen Organisasi	.081	.078	.262	1.037	.313
	Pemahaman	-.065	.179	-.131	-.361	.722
	Budaya Organisasi	.027	.056	.093	.479	.637

a. Dependent Variable: abs

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Kota Balikpapan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.404	.34100

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemahaman, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.473	5	.495	4.253	.009 ^b
	Residual	2.209	19	.116		
	Total	4.682	24			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pemahaman, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.371	1.047		1.310	.206
	Independensi	.173	.076	.378	2.291	.034
	Gaya Kepemimpinan	.154	.420	.106	.367	.718
	Komitmen Organisasi	.164	.164	.210	.996	.332
	Pemahaman	-.296	.376	-.239	-.788	.440
	Budaya Organisasi	.497	.118	.683	4.206	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 2

Regresi gabungan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.552	.28377

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.755	5	1.151	14.293	.000 ^b
	Residual	3.946	49	.081		
	Total	9.701	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.382	.469		.815	.419
	Independensi	.166	.048	.334	3.490	.001
	Gaya Kepemimpinan	.150	.089	.170	1.690	.097
	Komitmen Organisasi	.130	.083	.160	1.564	.124
	Pemahaman	.078	.063	.126	1.241	.221
	Budaya Organisasi	.418	.071	.543	5.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 3

Validitas dan reliabilitas Yogyakarta

Validitas dan reabilitas independensi Yogyakarta

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	Pearson Correlation	1	.790**	.864**	.177	.034	.322	.164	.463**	.480**	.538**	.724**	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.349	.858	.082	.385	.010	.007	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	.790**	1	.834**	.384*	.192	.495**	.266	.559**	.605**	.522**	.665**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.310	.005	.155	.001	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	.864**	.834**	1	.465**	.268	.524**	.424*	.720**	.690**	.623**	.827**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.152	.003	.020	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	.177	.384*	.465**	1	.621**	.595**	.722**	.684**	.520**	.529**	.418*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.349	.036	.010		.000	.001	.000	.000	.003	.003	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	.034	.192	.268	.621**	1	.614**	.728**	.650**	.538**	.599**	.434*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.858	.310	.152	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	.322	.495**	.524**	.595**	.614**	1	.622**	.707**	.881**	.713**	.640**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.082	.005	.003	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	.164	.266	.424*	.722**	.728**	.622**	1	.812**	.515**	.704**	.558**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.385	.155	.020	.000	.000	.000		.000	.004	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	.463**	.559**	.720**	.684**	.650**	.707**	.812**	1	.792**	.886**	.856**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	.480**	.605**	.690**	.520**	.538**	.881**	.515**	.792**	1	.758**	.821**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.003	.002	.000	.004	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10	Pearson Correlation	.538**	.522**	.623**	.529**	.599**	.713**	.704**	.886**	.758**	1	.834**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11	Pearson Correlation	.724**	.665**	.827**	.418*	.434*	.640**	.558**	.856**	.821**	.834**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.017	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.667**	.748**	.852**	.686**	.629**	.807**	.731**	.927**	.871**	.878**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	11

Validitas dan reliabilitas gaya kepemimpinan

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1 Pearson Correlation	1	.478**	.674**	.662**	.443*	.538**	.276	.323	.241	.622**
Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.014	.002	.141	.081	.200	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2 Pearson Correlation	.478**	1	.554**	.721**	.586**	.458*	.530**	.437*	.375*	.698**
Sig. (2-tailed)	.008		.002	.000	.001	.011	.003	.016	.041	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3 Pearson Correlation	.674**	.554**	1	.537**	.589**	.403*	.370*	.286	.414*	.650**
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.002	.001	.027	.044	.126	.023	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4 Pearson Correlation	.662**	.721**	.537**	1	.689**	.775**	.704**	.606**	.547**	.867**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5 Pearson Correlation	.443*	.586**	.589**	.689**	1	.793**	.791**	.733**	.819**	.909**
Sig. (2-tailed)	.014	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6 Pearson Correlation	.538**	.458*	.403*	.775**	.793**	1	.818**	.705**	.717**	.880**
Sig. (2-tailed)	.002	.011	.027	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7 Pearson Correlation	.276	.530**	.370*	.704**	.791**	.818**	1	.838**	.783**	.876**
Sig. (2-tailed)	.141	.003	.044	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8 Pearson Correlation	.323	.437*	.286	.606**	.733**	.705**	.838**	1	.726**	.816**
Sig. (2-tailed)	.081	.016	.126	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9 Pearson Correlation	.241	.375*	.414*	.547**	.819**	.717**	.783**	.726**	1	.805**
Sig. (2-tailed)	.200	.041	.023	.002	.000	.000	.000	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.622**	.698**	.650**	.867**	.909**	.880**	.876**	.816**	.805**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	9

Validitas dan reliabilitas komitmen organisasi

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	Pearson Correlation	1	.244	.397**	.450*	.613**	.374*	.297	.267	.096	.097	.084	.273	.464**
	Sig. (2-tailed)		.194	.030	.013	.000	.042	.111	.153	.615	.610	.659	.145	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	.244	1	.695**	.561**	.389*	.579**	.399*	.372*	.257	.260	.315	.239	.609**
	Sig. (2-tailed)	.194		.000	.001	.034	.001	.029	.043	.171	.165	.090	.204	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	.397**	.695**	1	.691**	.642**	.619**	.359	.473**	.267	.159	.227	.166	.640**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.000	.000	.000	.051	.008	.154	.403	.228	.381	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	.450*	.561**	.691**	1	.580**	.677**	.437*	.661**	.375*	.370*	.564**	.289	.771**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000		.001	.000	.016	.000	.041	.044	.001	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	.613**	.389*	.642**	.580**	1	.643**	.529**	.654**	.322	.219	.269	.311	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.000	.001		.000	.003	.000	.083	.245	.151	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	.374*	.579**	.619**	.677**	.643**	1	.492**	.546**	.268	.203	.311	.179	.691**
	Sig. (2-tailed)	.042	.001	.000	.000	.000		.006	.002	.153	.283	.094	.345	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	.297	.399*	.359	.437*	.529**	.492**	1	.500**	.440*	.405*	.365*	.333	.690**
	Sig. (2-tailed)	.111	.029	.051	.016	.003	.006		.005	.015	.026	.048	.072	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	.267	.372*	.473**	.661**	.654**	.546**	.500**	1	.666**	.683**	.734**	.543**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.153	.043	.008	.000	.000	.002	.005		.000	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	.096	.257	.267	.375*	.322	.268	.440*	.666**	1	.878**	.857**	.674**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.615	.171	.154	.041	.083	.153	.015	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10	Pearson Correlation	.097	.260	.159	.370*	.219	.203	.405*	.683**	.878**	1	.889**	.779**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.610	.165	.403	.044	.245	.283	.026	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11	Pearson Correlation	.084	.315	.227	.564**	.269	.311	.365*	.734**	.857**	.889**	1	.763**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.659	.090	.228	.001	.151	.094	.048	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12	Pearson Correlation	.273	.239	.166	.289	.311	.179	.333	.543**	.674**	.779**	.763**	1	.680**
	Sig. (2-tailed)	.145	.204	.381	.122	.094	.345	.072	.002	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.464**	.609**	.640**	.771**	.714**	.691**	.690**	.853**	.749**	.734**	.781**	.680**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	11

Validitas dan reliabilitas pemahamn good governance

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1 Pearson Correlation	1	.723**	.723**	.531**	.698**	.753**	.643**	.759**	.786**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2 Pearson Correlation	.723**	1	.851**	.816**	.808**	.871**	.850**	.864**	.934**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3 Pearson Correlation	.723**	.851**	1	.746**	.772**	.793**	.817**	.900**	.909**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4 Pearson Correlation	.531**	.816**	.746**	1	.832**	.752**	.862**	.745**	.875**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5 Pearson Correlation	.698**	.808**	.772**	.832**	1	.853**	.956**	.842**	.935**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6 Pearson Correlation	.753**	.871**	.793**	.752**	.853**	1	.857**	.831**	.922**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7 Pearson Correlation	.643**	.850**	.817**	.862**	.956**	.857**	1	.875**	.952**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8 Pearson Correlation	.759**	.864**	.900**	.745**	.842**	.831**	.875**	1	.938**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total Pearson Correlation	.786**	.934**	.909**	.875**	.935**	.922**	.952**	.938**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	8

validitas dan reliabilitas budaya organisasi

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1	Pearson Correlation	1	.806**	.595**	.514**	.473**	.269	.155	-.081	-.074	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.008	.151	.414	.669	.699	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	.806**	1	.546**	.654**	.377*	.151	.010	-.154	-.110	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.040	.426	.957	.416	.562	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	.595**	.546**	1	.588**	.240	.200	-.109	-.281	.164	.687**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.001	.202	.289	.568	.133	.385	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	.514**	.654**	.588**	1	.447*	.134	-.018	-.176	.319	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001		.013	.479	.924	.353	.086	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	.473**	.377*	.240	.447*	1	.245	.100	-.094	.045	.615**
	Sig. (2-tailed)	.008	.040	.202	.013		.192	.601	.622	.815	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	.269	.151	.200	.134	.245	1	.509**	.120	.456*	.505**
	Sig. (2-tailed)	.151	.426	.289	.479	.192		.004	.529	.011	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	.155	.010	-.109	-.018	.100	.509**	1	.154	.371*	.288
	Sig. (2-tailed)	.414	.957	.568	.924	.601	.004		.416	.043	.123
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	-.081	-.154	-.281	-.176	-.094	.120	.154	1	-.022	.084
	Sig. (2-tailed)	.669	.416	.133	.353	.622	.529	.416		.909	.658
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	-.074	-.110	.164	.319	.045	.456*	.371*	-.022	1	.315
	Sig. (2-tailed)	.699	.562	.385	.086	.815	.011	.043	.909		.090
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.805**	.740**	.687**	.758**	.615**	.505**	.288	.084	.315	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.123	.658	.090	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Validitas dan reliabilitas kinerja

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	Pearson Correlation	1	.376*	.212	.125	.491**	.336	.263	.172	.263	.150	.126	.435*	.536**
	Sig. (2-tailed)		.040	.261	.509	.006	.070	.160	.365	.160	.430	.507	.016	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
2	Pearson Correlation	.376*	1	.283	.107	.308	.039	.116	.372*	.442*	.247	.236	-.013	.474**
	Sig. (2-tailed)	.040		.130	.574	.098	.840	.541	.043	.014	.187	.209	.947	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
3	Pearson Correlation	.212	.283	1	-.109	.081	.129	.153	.161	.235	-.102	.567**	.260	.417*
	Sig. (2-tailed)	.261	.130		.567	.670	.498	.419	.394	.211	.591	.001	.165	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
4	Pearson Correlation	.125	.107	-.109	1	.454*	.176	.097	.104	.321	.599**	.243	.487**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.509	.574	.567		.012	.353	.610	.584	.084	.000	.196	.006	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
5	Pearson Correlation	.491**	.308	.081	.454*	1	.479**	.345	.268	.345	.183	.299	.388*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.006	.098	.670	.012		.007	.062	.153	.062	.333	.108	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
6	Pearson Correlation	.336	.039	.129	.176	.479**	1	.680**	.700**	.481**	.311	.105	.202	.712**
	Sig. (2-tailed)	.070	.840	.498	.353	.007		.000	.000	.007	.094	.582	.283	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
7	Pearson Correlation	.263	.116	.153	.097	.345	.680**	1	.867**	.477**	.237	-.069	.082	.649**
	Sig. (2-tailed)	.160	.541	.419	.610	.062	.000		.000	.008	.208	.718	.667	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
8	Pearson Correlation	.172	.372*	.161	.104	.268	.700**	.867**	1	.596**	.358	.053	.011	.706**
	Sig. (2-tailed)	.365	.043	.394	.584	.153	.000	.000		.001	.052	.779	.956	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
9	Pearson Correlation	.263	.442*	.235	.321	.345	.481**	.477**	.596**	1	.621**	.344	.185	.768**
	Sig. (2-tailed)	.160	.014	.211	.084	.062	.007	.008	.001		.000	.062	.329	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
10	Pearson Correlation	.150	.247	-.102	.599**	.183	.311	.237	.358	.621**	1	.038	.316	.555**
	Sig. (2-tailed)	.430	.187	.591	.000	.333	.094	.208	.052	.000		.842	.089	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
11	Pearson Correlation	.126	.236	.567**	.243	.299	.105	-.069	.053	.344	.038	1	.547**	.480**
	Sig. (2-tailed)	.507	.209	.001	.196	.108	.582	.718	.779	.062	.842		.002	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
12	Pearson Correlation	.435*	-.013	.260	.487**	.388*	.202	.082	.011	.185	.316	.547**	1	.525**
	Sig. (2-tailed)	.016	.947	.165	.006	.034	.283	.667	.956	.329	.089	.002		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.536**	.474**	.417*	.484**	.656**	.712**	.649**	.706**	.768**	.555**	.480**	.525**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.022	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.007	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	8

Lampiran 3

Validitas dan reliabilitas Balikpapan

Validitas dan reliabilitas independensi

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Total
1	Pearson Correlation	1	.930**	.883**	.211	.689**	.067	.531**	.339	.211	.174	.161	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.310	.000	.749	.006	.097	.310	.406	.443	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2	Pearson Correlation	.930**	1	.885**	.285	.653**	.070	.555**	.341	.285	.251	.262	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.168	.000	.738	.004	.095	.168	.227	.207	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3	Pearson Correlation	.883**	.885**	1	.240	.758**	.054	.621**	.516**	.240	.216	.232	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.247	.000	.796	.001	.008	.247	.301	.265	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4	Pearson Correlation	.211	.285	.240	1	.163	.477*	.209	.269	1.000**	.692**	.408*	.408*
	Sig. (2-tailed)	.310	.168	.247		.437	.016	.316	.193	.000	.000	.043	.043
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5	Pearson Correlation	.689**	.653**	.758**	.163	1	.390	.500*	.498*	.163	.235	.398*	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.437		.054	.011	.011	.437	.258	.049	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6	Pearson Correlation	.067	.070	.054	.477*	.390	1	.078	.086	.477*	.357	.269	.302
	Sig. (2-tailed)	.749	.738	.796	.016	.054		.710	.684	.016	.079	.193	.142
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7	Pearson Correlation	.531**	.555**	.621**	.209	.500*	.078	1	.288	.209	.162	.227	.694**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.001	.316	.011	.710		.163	.316	.439	.274	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8	Pearson Correlation	.339	.341	.516**	.269	.498*	.086	.288	1	.269	.221	.205	.589**
	Sig. (2-tailed)	.097	.095	.008	.193	.011	.684	.163		.193	.288	.327	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
9	Pearson Correlation	.211	.285	.240	1.000**	.163	.477*	.209	.269	1	.692**	.408*	.408*
	Sig. (2-tailed)	.310	.168	.247	.000	.437	.016	.316	.193		.000	.043	.043
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
10	Pearson Correlation	.174	.251	.216	.692**	.235	.357	.162	.221	.692**	1	.590**	.391
	Sig. (2-tailed)	.406	.227	.301	.000	.258	.079	.439	.288	.000		.002	.053
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
11	Pearson Correlation	.161	.262	.232	.408*	.398*	.269	.227	.205	.408*	.590**	1	.429*
	Sig. (2-tailed)	.443	.207	.265	.043	.049	.193	.274	.327	.043	.002		.032
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.858**	.866**	.919**	.408*	.872**	.302	.694**	.589**	.408*	.391	.429*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043	.000	.142	.000	.002	.043	.053	.032	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Validitas reliabilitas dan validitas gaya kepemimpinan

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1 Pearson Correlation	1	.668**	.604**	.579**	.668**	.691**	.715**	.603**	.606**	.517**	.658**	.716**	.795**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.008	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2 Pearson Correlation	.668**	1	.775**	.866**	1.000**	.928**	.740**	.740**	.712**	.486*	.680**	.640**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.001	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3 Pearson Correlation	.604**	.775**	1	.783**	.775**	.839**	.573**	.669**	.735**	.376	.527**	.496*	.779**
Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000	.064	.007	.012	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4 Pearson Correlation	.579**	.866**	.783**	1	.866**	.804**	.534**	.641**	.616**	.421*	.491*	.462*	.765**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.006	.001	.001	.036	.013	.020	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5 Pearson Correlation	.668**	1.000**	.775**	.866**	1	.928**	.740**	.740**	.712**	.486*	.680**	.640**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.014	.000	.001	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6 Pearson Correlation	.691**	.928**	.839**	.804**	.928**	1	.797**	.806**	.780**	.475*	.733**	.583**	.898**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.016	.000	.002	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7 Pearson Correlation	.715**	.740**	.573**	.534**	.740**	.797**	1	.825**	.797**	.438*	.920**	.780**	.870**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.006	.000	.000		.000	.000	.028	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8 Pearson Correlation	.603**	.740**	.669**	.641**	.740**	.806**	.825**	1	.959**	.699**	.926**	.799**	.935**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
9 Pearson Correlation	.606**	.712**	.735**	.616**	.712**	.780**	.797**	.959**	1	.655**	.894**	.778**	.919**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
10 Pearson Correlation	.517**	.486*	.376	.421*	.486*	.475*	.438*	.699**	.655**	1	.568**	.568**	.696**
Sig. (2-tailed)	.008	.014	.064	.036	.014	.016	.028	.000	.000		.003	.003	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
11 Pearson Correlation	.658**	.680**	.527**	.491*	.680**	.733**	.920**	.926**	.894**	.568**	1	.862**	.892**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
12 Pearson Correlation	.716**	.640**	.496*	.462*	.640**	.583**	.780**	.799**	.778**	.568**	.862**	1	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.012	.020	.001	.002	.000	.000	.000	.003	.000		.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total Pearson Correlation	.795**	.883**	.779**	.765**	.883**	.898**	.870**	.935**	.919**	.696**	.892**	.837**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Validitas dan reliabilitas komitmen organisasi

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1 Pearson Correlation	1	.866**	.765**	.866**	.706**	.765**	.866**	.866**	.897**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2 Pearson Correlation	.866**	1	.872**	1.000**	.793**	.872**	1.000**	1.000**	.988**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3 Pearson Correlation	.765**	.872**	1	.872**	.674**	.750**	.872**	.872**	.893**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4 Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1	.793**	.872**	1.000**	1.000**	.988**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5 Pearson Correlation	.706**	.793**	.674**	.793**	1	.674**	.793**	.793**	.840**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6 Pearson Correlation	.765**	.872**	.750**	.872**	.674**	1	.872**	.872**	.893**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7 Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1.000**	.793**	.872**	1	1.000**	.988**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8 Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1.000**	.793**	.872**	1.000**	1	.988**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total Pearson Correlation	.897**	.988**	.893**	.988**	.840**	.893**	.988**	.988**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	12

Validitas dan reliabilitas pemahaman good governance

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	Pearson Correlation	1	.866**	.765**	.866**	.706**	.765**	.866**	.866**	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2	Pearson Correlation	.866**	1	.872**	1.000**	.793**	.872**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3	Pearson Correlation	.765**	.872**	1	.872**	.674**	.750**	.872**	.872**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4	Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1	.793**	.872**	1.000**	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5	Pearson Correlation	.706**	.793**	.674**	.793**	1	.674**	.793**	.793**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6	Pearson Correlation	.765**	.872**	.750**	.872**	.674**	1	.872**	.872**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7	Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1.000**	.793**	.872**	1	1.000**	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8	Pearson Correlation	.866**	1.000**	.872**	1.000**	.793**	.872**	1.000**	1	.988**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.897**	.988**	.893**	.988**	.840**	.893**	.988**	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	8

Validitas dan reliabilitas budaya organisasi

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total
1 Pearson Correlation	1	.854**	.619**	-.094	-.014	.224	.075	.066	.134	.524**
Sig. (2-tailed)		.000	.001	.656	.948	.283	.723	.753	.523	.007
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2 Pearson Correlation	.854**	1	.580**	-.140	.000	.109	.087	.114	.303	.557**
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.505	1.000	.604	.679	.589	.141	.004
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3 Pearson Correlation	.619**	.580**	1	-.034	.253	.266	.310	.103	.073	.571**
Sig. (2-tailed)	.001	.002		.872	.222	.199	.132	.625	.730	.003
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4 Pearson Correlation	-.094	-.140	-.034	1	.120	-.064	.020	.379	-.153	.224
Sig. (2-tailed)	.656	.505	.872		.566	.761	.923	.062	.466	.282
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5 Pearson Correlation	-.014	.000	.253	.120	1	.265	.185	.288	-.050	.378
Sig. (2-tailed)	.948	1.000	.222	.566		.200	.376	.163	.812	.063
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6 Pearson Correlation	.224	.109	.266	-.064	.265	1	.582**	.119	.050	.509**
Sig. (2-tailed)	.283	.604	.199	.761	.200		.002	.571	.814	.009
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7 Pearson Correlation	.075	.087	.310	.020	.185	.582**	1	.017	.333	.518**
Sig. (2-tailed)	.723	.679	.132	.923	.376	.002		.934	.104	.008
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8 Pearson Correlation	.066	.114	.103	.379	.288	.119	.017	1	.406*	.670**
Sig. (2-tailed)	.753	.589	.625	.062	.163	.571	.934		.044	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
9 Pearson Correlation	.134	.303	.073	-.153	-.050	.050	.333	.406*	1	.590**
Sig. (2-tailed)	.523	.141	.730	.466	.812	.814	.104	.044		.002
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total Pearson Correlation	.524**	.557**	.571**	.224	.378	.509**	.518**	.670**	.590**	1
Sig. (2-tailed)	.007	.004	.003	.282	.063	.009	.008	.000	.002	
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.635	7

Validitas dan reliabilitas kinerja

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1 Pearson Correlation	1	.096	-.051	.021	-.047	.247	-.163	-.025	-.053	.007	.510**	.631**	.271
Sig. (2-tailed)		.649	.809	.922	.825	.234	.437	.907	.802	.975	.009	.001	.191
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
2 Pearson Correlation	.096	1	.272	.175	.188	.512**	.208	.405*	.354	.411*	.188	-.174	.529**
Sig. (2-tailed)	.649		.189	.402	.368	.009	.319	.045	.083	.041	.369	.406	.007
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
3 Pearson Correlation	-.051	.272	1	.524**	.541**	.524**	.360	.435*	.587**	.577**	.403*	.271	.696**
Sig. (2-tailed)	.809	.189		.007	.005	.007	.077	.030	.002	.003	.045	.191	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
4 Pearson Correlation	.021	.175	.524**	1	.639**	.627**	.504*	.561**	.504*	.479*	.630**	.412*	.775**
Sig. (2-tailed)	.922	.402	.007		.001	.001	.010	.004	.010	.015	.001	.040	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
5 Pearson Correlation	-.047	.188	.541**	.639**	1	.571**	.639**	.590**	.536**	.526**	.368	.349	.760**
Sig. (2-tailed)	.825	.368	.005	.001		.003	.001	.002	.006	.007	.070	.087	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
6 Pearson Correlation	.247	.512**	.524**	.627**	.571**	1	.323	.630**	.437*	.466*	.466*	.406*	.824**
Sig. (2-tailed)	.234	.009	.007	.001	.003		.115	.001	.029	.019	.019	.044	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
7 Pearson Correlation	-.163	.208	.360	.504*	.639**	.323	1	.468*	.490*	.522**	.327	.202	.616**
Sig. (2-tailed)	.437	.319	.077	.010	.001	.115		.018	.013	.007	.110	.333	.001
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
8 Pearson Correlation	-.025	.405*	.435*	.561**	.590**	.630**	.468*	1	.468*	.518**	.335	.094	.719**
Sig. (2-tailed)	.907	.045	.030	.004	.002	.001	.018		.018	.008	.101	.653	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
9 Pearson Correlation	-.053	.354	.587**	.504*	.536**	.437*	.490*	.468*	1	.522**	.327	-.051	.662**
Sig. (2-tailed)	.802	.083	.002	.010	.006	.029	.013	.018		.007	.110	.811	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
10 Pearson Correlation	.007	.411*	.577**	.479*	.526**	.466*	.522**	.518**	.522**	1	.405*	.231	.711**
Sig. (2-tailed)	.975	.041	.003	.015	.007	.019	.007	.008	.007		.045	.266	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
11 Pearson Correlation	.510**	.188	.403*	.630**	.368	.466*	.327	.335	.327	.405*	1	.617**	.687**
Sig. (2-tailed)	.009	.369	.045	.001	.070	.019	.110	.101	.110	.045		.001	.000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
12 Pearson Correlation	.631**	-.174	.271	.412*	.349	.406*	.202	.094	-.051	.231	.617**	1	.477**
Sig. (2-tailed)	.001	.406	.191	.040	.087	.044	.333	.653	.811	.266	.001		.016
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Total Pearson Correlation	.271	.529**	.696**	.775**	.760**	.824**	.616**	.719**	.662**	.711**	.687**	.477**	1
Sig. (2-tailed)	.191	.007	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.016	
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Auditor
Balikpapan

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Puji syukur, kita panjatkan kehadiran ALLAH SWT teriring doa dengan Bapak/Ibu selalu dilindungan-Nya, amin.

Sehubungan dengan kepentingan penyusunan skripsi dimana sebagai salah satu prasyarat kelulusan untuk gelar kesarjanaan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.

Nama : Agus Salim
NIM : 08312219
Jurusan : Akuntansi
Judul : Uji Beda Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Dalam penelitian ini, saya menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Karenanya saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu Auditor untuk menjawab secara objektif dan sesuai dengan petunjuk pengisian. Kuesioner ini untuk kepentingan ilmiah, dan tidak untuk dipublikasikan, maka saya menjamin kerahasiaan identitas anda. Kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang tidak ternilai bagi kami. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih atas waktu yang telah Bapak/Ibu luangkan untuk bersedia mengisi kuesioner tersebut.

Waalaikumsalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya

Agus Salim

Identitas Responden

Nama Instansi :

Umur Responden :tahun

Jenis Kelamin : P / L

Jenjang Pendidikan : ()D3,()S1,()S2,()S3

Lama Saudara bekerja di instansi tempat bekerja saat ini.....tahun.....bulan

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (V) pada kolom masing-masing pertanyaan dibawah ini yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda.

Jawaban pertanyaan dengan pilihan :

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Ragu - Ragu (RR)

Setuju (S)

Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERTANYAAN

INDEPENDENSI AUDITOR

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa					
2	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan atau suatu sikap tidak mau bekerja sama mengenai penerapan prosedur yang dipilih					
3	Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain terhadap subyek pekerjaan pemeriksaan selain untuk proses pemeriksaan yang disediakan					
4	Pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan instansi, serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban, dan sumber-sumber bisnis					
5	Pelaksanaan pemeriksaan aktif bekerja sama dengan pribadi manajerial selama proses pemeriksaan akuntan					
6	Pemeriksaan bebas dari usaha-usaha manajerial untuk menentukan atau					

	menunjuk kegiatan yang akan diperiksa atau untuk menentukan dapat diterimanya masalah pembuktian					
7	Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan catatan, orang-orang tertentu seharusnya tercakup dalam pemeriksaan					
8	Pelaporan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu					
9	Pelaporan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi					
10	Pelaporan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta-fakta, pendapat, rekomendasi, serta dalam penafsirannya					
11	Pelaporan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya					

GAYA KEPEMIMPINAN

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Hubungan atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat					

2	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi					
3	Adanya suasana kekeluargaan di tempat 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 antar anggota organisasi di tempat 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 memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar					
9	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil					

KOMITMEN ORGANISASI

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat					

	saya bekerja					
--	--------------	--	--	--	--	--

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 instansi di tempat saya bekerja					
8	Saat ini saya tetap tinggal di instansi karena komitmen terhadap organisasi					
9	Alasan utama saya tetap bekerja di instansi 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					

PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Auditor pemerintah dalam memberikan pendapat mengenai kewajiban laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan auditor itu sendiri					
2	Akuntan yang berprofesi sebagai auditor, selama melaksanakan pemeriksaan hendaknya bersikap asil dalam hal pembagian tugas antar sesama rekan kerja seprofesi					
3	Auditor pemerintah hendaknya berusaha selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan yang diaudit					
4	Auditor pemerintah hendaknya transparansi dalam fee antar partner, senior auditor dan auditor junior					
5	Auditor pemerintah senantiasa menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga laporan					
6	Auditor pemerintah dalam menjalankan tugasnya harus mempertahankan integritas, objektif dan independensi					
7	Auditor pemerintah selama menjalankan profesinya memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan berpedoman					

	pada Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP)					
8	Auditor dalam menjalankan profesinya sebagai auditor, harus mentaati etika profesi					

BUDAYA ORGANISASI

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada secara kelompok					
2	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaan dibandingkan dengan orang yang mengerjakannya					
3	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan					
4	Para pimpinan di tempat saya bekerja, cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi					
5	Organisasi di tempat saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan pimpinan					
6	Organisasi di tempat saya bekerja, pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru					
7	Organisasi di tempat saya bekerja, mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat di sekitar perusahaan					

8	Organisasi di tempat saya bekerja, peduli terhadap masalah pribadi pegawai					
---	--	--	--	--	--	--

KINERJA AUDITOR

NO	KETERANGAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka kinerjanya semakin profesional					
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 instansi 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 4

Res	Independensi Auditor												Gaya Kepemimpinan											1	2	3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Mean	1			
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5
2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
8	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4,36	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3,00	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
10	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
11	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2,91	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4,33	4	4	5	
12	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2,82	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4,44	4	4	4	
13	1	2	1	4	4	3	4	3	3	3	2	2,73	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4,22	4	4	4	
14	2	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2,82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	
15	2	3	2	3	3	5	2	2	4	2	2	2,73	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2,22	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	3	3	
18	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4,64	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4,56	5	4	4	
19	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	
20	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2,91	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4,22	4	4	4	
21	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2,45	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3,89	4	4	4	
22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3,44	3	5	4	
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4,36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,78	4	4	4	
25	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4,18	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3,22	3	4	4	
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,27	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3,67	4	5	5	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3,44	4	5	5	
28	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3,18	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4,00	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3,91	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,89	4	4	5	

31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3,82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
34	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3,73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
38	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4,36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,11	2	2	2
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
40	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4
41	2	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3,18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5
42	2	2	2	4	1	4	1	4	4	4	4	2,91	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,11	5	4	4
43	1	2	1	4	1	4	4	1	4	4	4	2,73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4
44	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3,18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,11	4	4	4
45	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4,36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4,22	5	4	4
46	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	3,55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4
47	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4,27	5	4	4	3	3	2	2	2	2	3,00	4	4	4
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,27	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,33	5	4	4
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5
50	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,11	3	4	4
51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4,27	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4,00	5	4	5
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,18	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4,11	5	4	3
53	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5
54	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3,78	4	4	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4,00	5	4	4

Komitmen Organisasi										Pemahaman Good Governance								Budaya Organisas						
4	5	6	7	8	9	10	11	12	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	Mean	1	2	3	4	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4	4	5
4	4	4	3	2	2	2	2	1	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	2	2	3	4
4	4	4	1	4	4	4	4	4	3,75	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4,42	4	4	4	5	5	4	5	5	4,50	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4,33	4	4	4	5	5	4	5	4	4,38	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4,50	4	4	4	5	5	4	5	5	4,50	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,92	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	5	4	4	5	4	4,08	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,42	5	4	4	2	4	5	4	5	4,13	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4,33	4	5	4	5	4	5	4	4	4,38	4	4	5	5	4	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	3,50	4	2	2	3	3	3	2	2	2,63	4	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	3,83	4	2	2	2	2	2	2	2	2,25	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	2	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4,50	4	3	4	4	5	5	5	4	4,25	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	2	3	2	4	3,13	3	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	5	5	5	5	3,92	4	5	4	5	4	5	5	4	4,50	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,58	3	2	2	2	2	2	2	2	2,13	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,58	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	5	4,00	4	4	5	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	2	4
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4,25	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13	4	4	2	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,67	5	5	5	4	5	4	5	5	4,75	5	4	5	4	4	4

4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,92	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	4	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	3	3	3	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	1	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,08	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88	3	3	3	4	5	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	2	2	1	2	2	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	2	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	1	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4,58	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	4	4
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	2	5	5	4,17	5	4	4	4	4	4	4	4	4,13	4	4	4	4	4	4

i				Kinerja Auditor												
7	8	9	Mean	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Mean
5	4	5,00	4,44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	5,00	4,22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	3	4	3,56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	4	4	3,78	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4,33
4	1	4	4,22	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,42
5	4	5	4,89	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4,33
4	4	5	4,11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,25
4	5	5	4,33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,83
3	4	4	4,33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4,33
4	2	5	4,11	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4,58
4	4	4	4,22	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,67
4	3	4	3,78	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3,67
4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,75
4	4	4	4,00	4	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3,58
4	4	4	3,89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,33	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4,25
4	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4,25
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,08
4	4	4	3,78	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3,83
5	5	4	4,11	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4,33
5	5	4	4,44	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4,50

LAMPIRAN 5

Klasifikasi Responden

Resp	Instansi	Umur	Jenis Kelamin	Jenjang Pendidikan	Lama Bekerja
1	BPKP	33	2	2	13
2	BPKP	38	2	2	17
3	BPKP	23	1	1	3
4	BPKP	23	2	2	3
5	BPKP	27	2	1	9
6	BPKP	43	2	4	22
7	BPKP	37	2	2	11
8	BPKP	39	2	2	13
9	BPKP	37	1	4	11
10	BPKP	42	1	4	24
11	BPKP	32	1	2	11
12	BPKP	35	1	1	12
13	BPKP	33	2	1	11
14	BPKP	33	2	1	13
15	BPKP	23	2	2	3
16	BPKP	30	2	3	7
17	BPKP	39	2	4	16
18	BPKP	31	2	2	11
19	BPKP	24	2	1	3
20	BPKP	28	1	1	8
21	BPKP	29	1	2	8
22	BPKP	23	1	2	3
23	BPKP	30	2	1	11
24	BPKP	45	1	4	23
25	BPKP	35	2	1	11
26	BPKP	31	2	1	11
27	BPKP	30	2	1	6
28	BPKP	33	2	1	12
29	BPKP	23	1	2	3
30	BPKP	25	2	1	4
31	BPKP	28	1	2	5
32	BPKP	28	2	3	7
33	BPKP	37	1	3	17
34	BPKP	30	2	3	3

35	BPKP	36	2	3	16
36	BPKP	33	2	3	7
37	BPKP	34	1	3	7
38	BPKP	33	2	2	13
39	BPKP	35	2	2	13
40	BPKP	38	2	2	15
41	BPKP	31	2	2	11
42	BPKP	33	2	2	13
43	BPKP	31	2	2	14
44	BPKP	31	2	2	12
45	BPKP	32	2	2	12