

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :  
LISTIYA NURAINI  
12812141012

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)**

**SKRIPSI**

Oleh :

**LISTIYA NURAINI**

**NIM. 12812141012**



Disetujui  
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dyah Setyorini".

Dyah Setyorini M.Si, Ak., CA  
NIP. 19771107 200501 2 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR**  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)

yang disusun oleh :

LISTIYA NURAINI

NIM. 12812141012

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 29 Juni 2016 dan dinyatakan LULUS.

DEWAN PENGUJI			
Nama Lengkap	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Ngandirin Setiawan, SE, M.S	Ketua Penguji		19. 07. '16
Dhyah Setyocini, M.Si., Ak., CA	Sekretaris Penguji		19. 07. '16
RR. Indah Mustikawati SE, Akt., M.Si	Penguji Utama		19. 07. '16

Yogyakarta, 15 Juli 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,

  
Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Listiya Nuraini  
NIM : 12812141012  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta  
dan Solo)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Se jauh pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Penulis,



Listiya Nuraini

NIM. 12812141012

## **MOTTO**

“ Jadilah orang yang berguna bagi orang lain meskipun hanya melakukan hal kecil.”

(Penulis)

“Kesabaran, keikhlasan, dan kejujuran adalah hal penting dalam menjalani hidup.”

(Penulis)

“Selalu mensyukuri nikmat yang diberikan membuat hidup bahagia dan cukup.”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, memotivasi, memberi semangat, dan selalu mendoakan penulis. Terima kasih untuk semuanya.
2. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta tercinta

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)**

Oleh :  
Listiya Nuraini  
12812141012

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor, (2) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor, (3) pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (4) pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Yogyakarta dan Solo. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil menggunakan teknik *probabilitas random sampling*. Uji coba instrumen menggunakan uji coba terpakai. Uji validitas menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linearitas, multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dinyatakan valid dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,499. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yakni  $0,000 < 0,050$ . Persamaan regresinya  $Y = 13,115 + 0,575 X_1$ . (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,520 dan  $r^2$  sebesar 0,270. Nilai signifikansinya lebih kecil dari *level of significant* yakni  $0,000 < 0,050$ . Persamaan regresinya adalah  $Y = 13,827 + 1,350X_2$ . (3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,704 dan  $r^2$  sebesar 0,496. Nilai signifikansinya lebih kecil dari *level of significant* yakni  $0,000 < 0,050$ . Persamaan regresinya adalah  $Y = 12,003 + 1,209 X_3$ . (4) Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,718 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,485. Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni  $16,359 > 2,81$ . Nilai signifikansinya lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Persamaan regresinya  $Y = 5,992 + 0,171X_1 + 0,134X_2 + 1,012X_3$ .

Kata Kunci : Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo

**THE INFLUENCE OF INDEPENDENCE, LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO PERFORMANCE OF AUDITORS  
(Empirical Study on Public Accountant Office Yogyakarta and Solo)**

**By:**  
**Listiya Nuraini**  
**12812141012**

**ABSTRACT**

*This research was a causal comparative aims to Determine: (1) influence of Independence on the Performance Auditor, (2) influence of leadership style on the Performance Auditor, (3) influence of organizational culture on the Performance Auditor, (4) influence of Independence, Leadership Style, and Organizational culture simultan eously on the performance of Auditors.*

*The population of this research was all auditors working on a public accounting firm in the region of Yogyakarta and Solo. The samples used in this study were 50 respondents drawn using a random probability sampling technique. Trials using test instruments used. Test the validity of using Pearson Product Moment Correlation, while the reliability test using Cronbach Alpha. Classic assumption test Including test normality, linearity, multicoloniarity, and test heterokedastisitas. Test the hypothesis in this study using simple regression analysis and regression. Results of testing the validity and reliability of research instrument was declared invalid by  $r_{count} > r_{table}$  and reliable with Cronbach Alpha values  $> 0,6$ .*

*The results of this study indicate that: (1) Auditor Independence influence the performance indicated resources by the count  $r$  value of 0,499. The significance value was less than the level of significant  $0,000 < 0,050$ . The regression equation  $Y = 13,115 + 0,575 X_1$ . (2) Leadership Style influence the Performance Auditor indicated resources by the value of  $r^2$  calculated at 0,520 and amounted to 0,270. The significance value was less than the level of significant  $0,000 < 0,050$ . The regression equation was  $Y = 13,827 + 1,350X_2$ . (3) Organization Cultural influence the Performance Auditor indicated resources by the value of  $r$  calculated at 0,704 and  $r^2$  of 0,496. The significance value was less than the level of significant  $0,000 < 0,050$ . The regression equation was  $Y = 12,003 + 1,209 X_3$ . (4) Independence, Leadership Style and Organization Culture simultaneous influence on the Performance Auditor indicated resources with  $r$  values calculated at 0,718 and Adjusted R Square of 0.485. Values greater than  $F_{hitung} 16,359 > F_{table} 2,81$ . Values less than the significance level of significant ( $0,000 < 0,050$ ). The regression equation  $Y = 5,992 + 0,171X_1 + 0,134X_2 + 1,012X_3$ .*

**Keywords:** *Performance Auditor, Independence, Leadership Style, Organizational Culture, Public Accountant Office Yogyakarta and Solo*

## KATA PENGANTAR

*Assalamua'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo)”.

Penulis menyadari penelitian ini jauh dari sempurna, semua itu tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Ada banyak pihak yang memberikan bantuan moril dan materil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Prof. Sukirno, Ph.D., Wakil Dekan 1 FE UNY yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
4. Abdullah Taman, SE., Akt., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi FE UNY yang telah memberikan izin untuk penyusunan skripsi ini.
5. Dyah Setyorini M.Si., Ak., CA., Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan Tugas Akhir Skripsi.



6. RR. Indah Mustikawati, SE.Akt.,M.Si., Narasumber yang telah memberikan bantuan, arahan, saran dan masukan dalam penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
7. Segenap Dosen dan Staf Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi.
8. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bantuan selama pengambilan data.
9. Kedua orangtua tercinta, Bapak Safrudin dan Ibu Mubini atas segala kasih sayang, do'a, pengorbanan dan dukungan demi mendukung keberhasilan studi selama ini.
10. Kakak tercinta, Eka Setyaningsih atas segala do'a dan dukungan yang sangat berharga bagi penulis.
11. Adik tercinta, Rahmad dan David yang telah banyak memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat-sahabat tersayang : Astri Pramudianti, Trinanda Hanum Hartan, Nindri Hastuti, Lilis Suryani, Susmiyanti, Rini Septiani, Ratna Esa Kuswati, Nita Rahmasari yang telah memberikan semangat untuk menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.
13. Teman-teman Akuntansi A tercinta, atas kebersamaan dan dukungan yang diberikan.
14. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan rizki atas segala amal baiknya, terlebih bagi umatnya yang sedang menimba ilmu bermanfaat.  
*Wassallamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Penulis



Listiya Nuraini  
NIM. 12812141012

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....</b>	<b>12</b>
A. Kajian Pustaka .....	12
1. Kinerja Auditor.....	12
2. Audit.....	21
3. Independensi.....	31
4. Gaya Kepemimpinan ( <i>Leadership Style</i> ).....	34
5. Budaya Organisasi.....	37
B. Penelitian yang Relevan .....	41
C. Kerangka Berpikir .....	43
1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor .....	43
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.....	45
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor .....	46
4. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor.....	47
D. Paradigma Penelitian .....	48
E. Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	51
B. Desain Penelitian .....	51

C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	52
1.	Variabel Dependen (terikat) .....	52
2.	Variabel Independen (bebas) .....	53
D.	Populasi .....	54
E.	Sampel .....	55
F.	Instrumen Penelitian .....	56
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	58
H.	Teknik Analisis Data .....	59
1.	Uji Coba Instrumen .....	59
2.	Uji Asumsi Klasik .....	64
3.	Statistik Deskriptif .....	66
4.	Uji Hipotesis .....	67
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>71</b>
A.	Deskriptif Data Umum .....	71
B.	Deskriptif Data Khusus .....	74
1.	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor .....	75
2.	Statistik Deskriptif Variabel Independensi ( $X_1$ ) .....	78
3.	Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) .....	81
4.	Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) .....	83
C.	Hasil Analisis Data .....	86
1.	Uji Asumsi Klasik .....	86
2.	Uji Hipotesis .....	90
D.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	96
1.	Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor. ....	96
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor .....	97
3.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. ....	99
4.	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor .....	100
E.	Keterbatasan Penelitian .....	101
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>103</b>
A.	Kesimpulan .....	103
B.	Saran .....	105
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar KAP di Yogyakarta dan Solo.....	55
2. Distribusi sampel penelitian.....	56
3. Penilaian skor pernyataan Kinerja Auditor.....	57
4. Penilaian skor pernyataan Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.....	57
5. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	57
6. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Kinerja Auditor.....	60
7. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Independensi.....	61
8. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan....	61
9. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Budaya Organisasi.....	62
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	63
11. Pengembalian Kuesioner.....	71
12. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	74
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor.....	77
14. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Auditor.....	78
15. Distribusi Frekuensi Variabel Independensi Auditor.....	79
16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Independensi Auditor.....	80
17. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	82
18. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	83
19. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	84
20. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	85
21. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	87
22. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.....	87
23. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.....	88
24. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.....	89
25. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.....	90
26. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.....	91
27. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	93
28. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Auditor.....	94
29. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif.....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian .....	49
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	72
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	73
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor .....	77
7. Histogram Kecenderungan Frekuensi Kinerja Auditor .....	78
8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Independensi Auditor .....	80
9. Histogram Kecenderungan Frekuensi Independensi Auditor.....	81
10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	82
11. Histogram Kecenderungan Frekuensi Gaya Kepemimpinan .....	83
12. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	85
13. Histogram Kecenderungan Frekuensi Budaya Organisasi .....	86

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	112
2. Data Hasil Penelitian .....	118
3. Uji Validitas & Reliabilitas .....	126
4. Deskripsi Data Penelitian .....	139
5. Uji Asumsi Klasik .....	142
6. Analisis Regresi Sederhana .....	144
7. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	147
8. Perhitungan Sumbangan Relatif (SR%) dan Efektif (SE%).....	149
9. Surat Ijin Penelitian .....	153

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Auditor adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan sikap independensi dalam melaksanakan tugas auditing. Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi pernyataan-pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi secara obyektif dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan kemudian hasilnya disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Auditor diklasifikasikan berdasarkan perannya yaitu auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen atau akuntan publik.

Auditor independen atau akuntan publik merupakan auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Auditor memiliki tanggungjawab kepada *stakeholders* untuk memberikan penilaian kewajaran laporan keuangan yang sebenarnya. Auditor juga memberikan penilaian apakah laporan keuangan yang disusun sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, oleh karena itu auditor dituntut untuk bekerja secara profesional agar opini audit dapat diandalkan. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.



Adanya kasus yang terjadi pada auditor. Salah satunya adalah keterlibatan akuntan publik pada kasus kredit macet hingga Rp. 52 Miliar di BRI cabang Jambi tahun 2010. Pada kasus tersebut terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam pengajuan pinjaman modal ke BRI Cabang Jambi. Ada 4 aktivitas data pada laporan keuangan tersebut yang tidak disajikan dalam laporan oleh akuntan publik sehingga terjadi kesalahan dalam proses kreditnya dan ditemukan dugaan korupsi. Dari contoh kasus tersebut, banyak pihak seakan mempertanyakan kinerja dari auditor independen.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi Kinerja auditor adalah komitmen profesional, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan Independensi Auditor. Penelitian ini meneliti faktor internal independensi karena independensi merupakan sikap dasar dari profesi auditor yang harus dimiliki oleh auditor.

Manajemen dan *stakeholders* dapat memiliki kepentingan yang berbeda. Perbedaan kepentingan antara manajemen dengan *stakeholders* dapat menimbulkan konflik kepentingan. *Stakeholders* memerlukan informasi keuangan yang jujur dan obyektif, oleh karena itu auditor harus mempertahankan independensi dengan bersikap jujur, netral terhadap berbagai kepentingan pihak tertentu. Kepercayaan masyarakat pada auditor akan menurun jika sikap independensi auditor ternyata berkurang.

Independensi Auditor sangat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Auditor dalam melaksanakan audit diatur oleh kode etik profesi. Kode etik profesi akuntan publik di Indonesia di kenal dengan Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode etik akuntan publik dalam pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang auditor harus mempertahankan sikap integritas dengan bertindak jujur, konsisten, tegas dalam memberikan opini, tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Auditor yang memiliki sikap objektivitas akan bertindak adil dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain maupun kepentingan pribadi dalam memberikan opininya. Seorang auditor yang mempertahankan independensi tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam

pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan 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. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi dari faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto (2005) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor. Wibowo (2009) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian tersebut juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Auditor. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada suatu organisasi yang berfungsi sebagai perekat dan acuan untuk berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya Organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Auditor. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga Kinerja Auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut.

Peneliti melakukan pengujian tentang Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada KAP Yogyakarta dan Solo. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan pada auditor independen yang berbeda. Adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP bisa jadi menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang serta nilai-nilai yang diyakini.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Terdapat perbedaan kepentingan antara manajemen perusahaan dengan *stakeholders* terhadap laporan kinerja keuangan mengakibatkan perlu dilakukan audit laporan keuangan oleh auditor untuk memeriksa laporan keuangan yang disusun sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan informasi laporan kinerja keuangan relevan dan handal.
2. Adanya kasus dan tuntutan hukum terhadap KAP yang mengakibatkan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap Kinerja Auditor.
3. Terdapat suatu tekanan dari pihak lain terhadap auditor sehingga mempengaruhi sikap auditor dalam memberikan penilaian terhadap laporan keuangan yang diaudit.
4. Kenyataan bahwa tidak semua auditor dapat mempertahankan sikap independen. Sikap Independensi Auditor yang rendah akan membuat Kinerja Auditor yang rendah pula. Hal ini dikarenakan auditor dalam memberikan penilaian kewajaran terhadap laporan keuangan dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu.

5. Menetapkan Gaya Kepemimpinan yang tepat pada KAP merupakan hal yang sulit. Apabila penerapan Gaya Kepemimpinan tidak tepat maka Kinerja Auditor menjadi tidak maksimal.
6. Budaya Organisasi yang diterapkan memiliki pengaruh pada Kinerja Auditor. Budaya Organisasi yang bagus menghasilkan Kinerja Auditor bagus. Begitu pula sebaliknya Budaya Organisasi yang buruk membuat Kinerja Auditor buruk juga. Permasalahannya tidak semua KAP memiliki budaya organisasi yang bagus.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah-masalah yang diteliti yaitu :

1. Auditor dalam memberikan penilaian kewajaran terhadap laporan keuangan dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu. Hal ini dapat dilihat dari sikap Independensi Auditor yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor. Independensi dipilih sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karena independensi merupakan sikap dasar profesi audit yang harus dimiliki oleh auditor dalam memberikan penilaian kewajaran terhadap laporan keuangan yang diaudit.
2. Penerapan Gaya Kepemimpinan yang tepat pada KAP dapat mempengaruhi sikap bawahan. Hal ini tentu dapat mempengaruhi Kinerja Auditor. Variabel ini dipilih karena Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin mampu mempengaruhi perilaku bawahannya sesuai dengan kehendak pemimpin. Pemimpin dapat memberikan

pengaruh disiplin bekerja pada bawahannya untuk meningkatkan Kinerja Auditor.

3. Budaya Organisasi yang dimiliki pada suatu KAP dapat mempengaruhi hasil kerja auditor dalam memberikan penilaian terhadap laporan keuangan yang diaudit. Variabel ini dipilih karena budaya organisasi mempengaruhi perilaku pribadi auditor dalam melakukan audit. Budaya Organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Dalam penelitian ini, penulis membatasi bahwa responden yang akan diteliti hanyalah auditor yang bertempat kerja di KAP Yogyakarta dan Solo.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo?
4. Bagaimana pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.
4. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor internal dan faktor eksternal kasus kinerja auditor dalam proses mengaudit laporan keuangan pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya



Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang akuntansi, khususnya bidang pengauditan.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti dan gambaran praktik pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo terhadap Kinerja Auditor dari pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap penilaian kewajaran laporan keuangan klien. Selain itu, dapat mengasah kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.

### b. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa sebagai calon auditor yang akan datang dapat mengetahui dan belajar dalam menyikapi persoalan yang terjadi dalam dunia kerja pada Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini juga dapat digunakan mahasiswa untuk dikembangkan kembali dalam penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini juga memberikan memberikan pengetahuan mengenai ilmu akuntansi khususnya

dibidang audit sehingga dapat menganalisis pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Yogyakarta dan Solo.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian yang selanjutnya guna memperluas pemahaman.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Kinerja Auditor

###### a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan memerlukan penerapan kinerja untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

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

Menurut Mahsun (2007) kinerja 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.

Menurut Robbins (2008) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

#### **b. Pengertian Kinerja Auditor**

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Auditor 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 (Mulyadi, 2002:11).

Menurut Christina Gunaeka Notoprasetyo (2012) Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan Anis Choiriah (2013) menyebutkan bahwa Kinerja Auditor adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja masing-masing auditor.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

### **c. Aspek Kinerja**

Fabiola (2005) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

#### **1. Kualitas**

Kualitas merupakan tingkatan di mana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan.

## 2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang diharapkan.

## 3. Ketepatan waktu

Dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Seorang dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai.

## 4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

## 5. Kemandirian

Seseorang dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.

## 6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa seseorang mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

### **d. Model Pelaporan Audit**

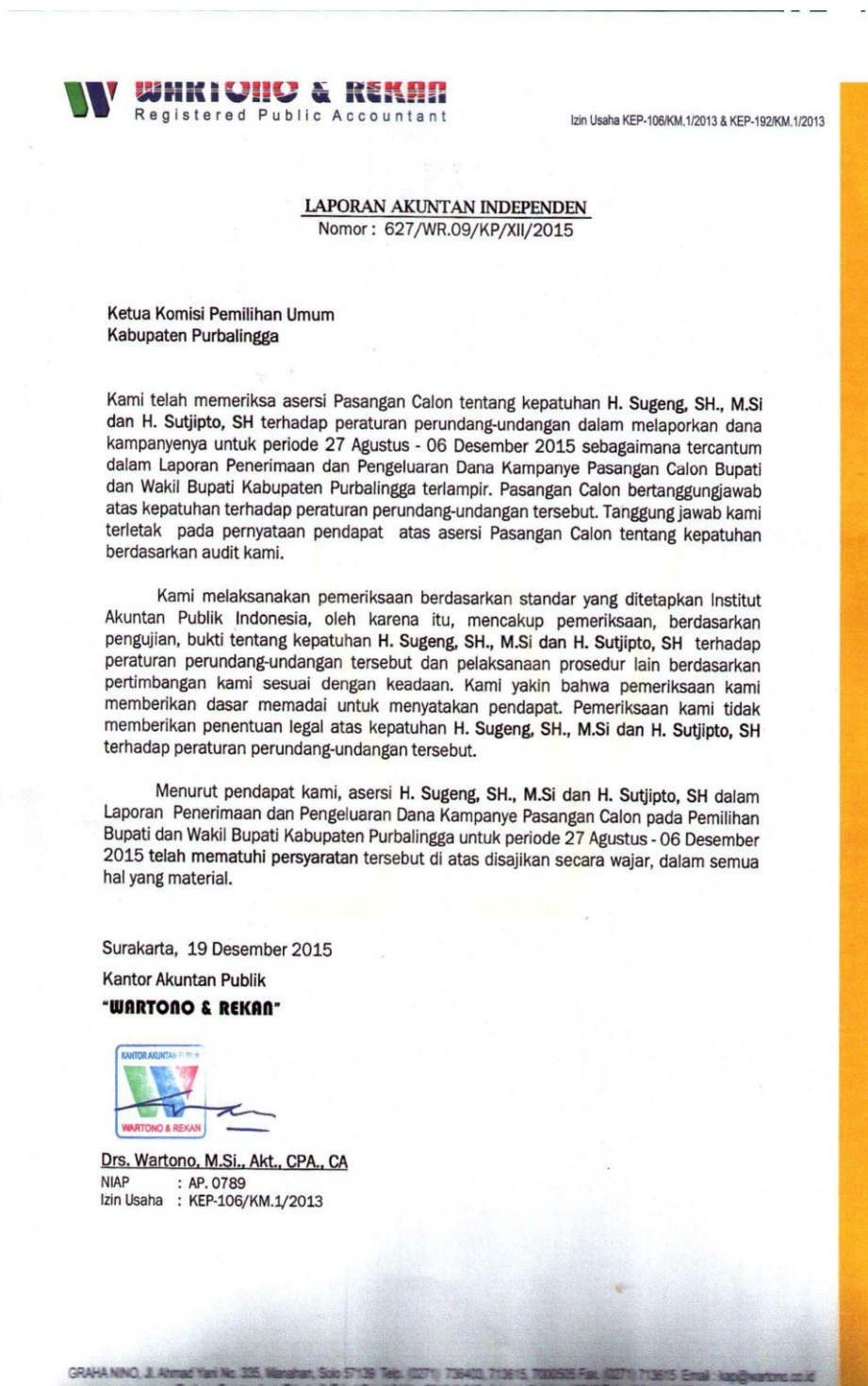
Menurut Johnson, Kell dan Boyton (2003) ada tiga model pelaporan audit yaitu laporan audit keuangan, laporan audit kepatuhan, dan laporan audit kinerja. Laporan audit keuangan adalah laporan audit yang berisi opini audit atas laporan keuangan

untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah dilaporkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Laporan audit kepatuhan adalah laporan audit berupa pernyataan temuan atau tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditentukan dan dilaporkan kepada pihak tertentu dalam unit organisasi yang diaudit. Laporan audit kepatuhan berkaitan dengan laporan kegiatan memperoleh dan memeriksa bukti-bukti untuk menetapkan apakah kegiatan keuangan atau operasi suatu entitas telah sesuai dengan persyaratan ketentuan, atau peraturan tertentu.

Laporan audit kinerja adalah laporan audit berupa pernyataan mengenai efektivitas dan efisiensi operasi atau sejumlah rekomendasi kepada manajemen untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja operasional perusahaan. Laporan Audit kinerja memfokuskan pada laporan pemeriksaan tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi yang menggambarkan kinerja entitas atau fungsi yang diaudit.

Laporan audit kinerja merupakan laporan untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif, agar dapat melakukan penilaian secara independen atas ekonomi dan efisiensi operasi, efektivitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, menentukan kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengkomunikasikan hasilnya

kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut. Berikut ini contoh dari laporan audit :



Contoh 1. Laporan Audit Laporan Keuangan



Surabaya, 01 April 2009

No : 054/KAP/TV/2009  
Lampiran : 3 eksemplar  
Perihal : Laporan Hasil Audit Kinerja

Kepada

Yth. Direktur R.S. Puri Santika  
Di Surabaya

Kami telah melakukan audit atas Pengelolaan Piutang pada Rumah Sakit Puri Santika untuk periode tahun 2007/2008. Audit kami tidak dimaksudkan untuk memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan perusahaan dan oleh karenanya kami tidak memberikan pendapat atas laporan keuangan tersebut. Audit kami hanya mencakup bidang Pengelolaan Piutang yang dimiliki (terjadi pada) Rumah Sakit. Audit tersebut dimaksudkan untuk menilai ekonomisasi (kehematan), efisiensi (daya guna), dan efektivitas (hasil guna). *Pengelolaan Piutang* yang dilakukan dan memberikan saran perbaikan atas kelemahan pelayanan yang ditemukan selama audit, sehingga diharapkan di masa yang akan datang dapat dicapai perbaikan atas kekurangan tersebut dan perusahaan dapat beroperasi dengan lebih ekonomis, efisien, dan lebih efektif dalam mencapai tujuannya.

Hasil audit kami sajikan dalam bentuk laporan audit yang meliputi :

Bab I : Informasi Latar Belakang  
Bab II : Kesimpulan Audit yang Didukung dengan Temuan Audit  
Bab III : Rekomendasi  
Bab IV : Ruang Lingkup Audit

Dalam melaksanakan audit kami telah memperoleh banyak temuan, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak untuk itu kami mengucapkan terima kasih atas kerja sama yang telah terjalin dengan baik ini.

Kantor Akuntan Publik  
Rawiatmaja dan Rekan

**IBEKA. RAWIATMAJA, S.E., M.M., Ak., BAP**

Contoh 2. Laporan Audit Kinerja

#### e. Indikator kinerja

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Auditor dalam Anis Choiriah (2013) indikator tersebut yaitu:

##### a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

##### b. Komitmen profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

##### c. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja,

fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai tingkat kepuasan masing-masing auditor. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi tersebut.

e. **Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Individu (internal)

Faktor individu yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi (eksternal)

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor berasal dari lingkungan atau organisasi di mana auditor bekerja. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang

bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## **2. Audit**

### **a. Pengertian Audit**

Audit atau pemeriksaan dalam arti luas bermakna evaluasi terhadap suatu organisasi, sistem, proses, atau produk. Audit dilaksanakan oleh pihak yang kompeten, objektif, dan independen yang disebut auditor. Menurut Sukrisno Agoes, (2012:4) audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

“Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person” (Alvin A. Arens, 2011:4).

Menurut William F. Meisser, Jr (2003:8) audit adalah proses yang sistematis dengan tujuan mengevaluasi bukti mengenai tindakan dan kejadian ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara penugasan dan kriteria yang telah ditetapkan, hasil dari penugasan

tersebut dikomunikasikan kepada pihak pengguna yang berkepentingan.

Mulyadi (2002) menjelaskan bahwa audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa audit adalah sebuah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan tentang kejadian dan tindakan ekonomi yang dilakukan oleh orang yang independen dan kompeten dengan tujuan untuk menentukan kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan serta memberikan pendapat yang independen mengenai kewajaran atas laporan keuangan kemudian menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.

#### **b. Tujuan Audit**

Abdul Halim (2003:147) menyatakan bahwa tujuan audit adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Dari pendapat

tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan audit secara umum adalah untuk menilai apakah informasi atau kondisi telah sesuai dengan kriteria ataupun prinsip yang telah ditetapkan.

**c. Jenis - jenis Audit**

Menurut Johnson, Kell dan Boyton (2003) terdapat 3 jenis audit yang dilaksanakan oleh akuntan publik, antara lain :

1. Audit Laporan Keuangan (*financial statement audit*)

Audit laporan keuangan (*financial statement audit*) bertujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan secara keseluruhan telah dilaporkan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Dalam menentukan tingkat kewajaran penyajian laporan keuangan, auditor perlu melaksanakan serangkaian uji yang tepat untuk menentukan apakah terdapat kesalahan yang bersifat material dalam laporan keuangan. Hasil dari audit laporan keuangan berupa laporan audit yang berisi opini audit atas laporan keuangan.

2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)

Audit kepatuhan meliputi pemeriksaan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur, kebijakan, dan regulasi yang telah ditetapkan oleh badan/otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit kepatuhan biasanya berupa pernyataan temuan atau tingkat kepatuhan dan dilaporkan kepada pihak tertentu dalam unit organisasi yang diaudit.

### 3. Audit Operasional (*Operational Audit*)

Audit operasional berkaitan dengan kegiatan audit untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari bagian-bagian prosedur dan metode kegiatan operasional perusahaan. Audit operasional dalam melaksanakan *review* tidak hanya terbatas pada akuntansi tetapi juga mencakup evaluasi atas struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan bagian-bagian lainnya. Kriteria yang ditetapkan dalam pelaksanaan audit operasional merupakan suatu hal yang bersifat subjektif sehingga audit operasional cenderung sebagai konsultasi manajemen. Hasil audit operasional biasanya berupa pernyataan mengenai efektivitas dan efisiensi operasi atau sejumlah rekomendasi kepada manajemen untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja operasional perusahaan.

#### **d. Standar Audit**

Standar audit merupakan pedoman umum pelaksanaan audit untuk membantu auditor dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam audit laporan keuangan. Institut Akuntan Publik Indonesia mengadopsi *International Standards on Auditing* (ISA). Institut Akuntan Publik mengeluarkan standar audit melalui web [www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id) yang terdiri dari :

1. Prinsip-prinsip umum dan tanggung jawab
2. Penilaian risiko dan respon terhadap risiko yang telah dinilai.
3. Bukti audit

4. Penggunaan pekerjaan pihak lain
5. Kesimpulan audit dan pelaporan
6. Area-area khusus

**e. Auditor**

Auditor sendiri dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan audit. Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti, dan auditor juga harus independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti.

Ada beberapa jenis auditor yang berpraktik. Menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley, Randal J. Elder (2011;4) jenis-jenis auditor diantaranya auditor independen (kantor akuntan publik), auditor internal pemerintah, auditor badan pemeriksa keuangan, auditor pajak, dan auditor internal.

**1. Akuntan Publik/Auditor Independen**

Auditor independen bertindak sebagai praktisi perorangan dan anggota Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Auditor independen sering disebut auditor yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik). KAP bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh perusahaan. Pada umumnya lisensi diberikan kepada mereka yang telah lulus dalam ujian CPA (*Certified Public Accountant*) serta memiliki pengalaman



praktik dalam bidang auditing. Auditor independen memiliki kualifikasi untuk melaksanakan setiap jenis audit karena pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh serta pengalaman yang mereka miliki.

## 2. Auditor Pemerintah

Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.

## 3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor badan pemeriksa keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala, BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR. Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. Audit yang dilaksanakan difokuskan pada audit ketaatan karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang.

#### 4. Auditor Pajak

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggungjawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP di lapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus. Tanggungjawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan. Audit ini bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan disebut auditor pajak.

#### 5. Auditor Internal

Auditor internal adalah pegawai dari organisasi yang diaudit. Auditor jenis ini melibatkan diri dalam kegiatan penilaian independen, yang dinamakan audit internal, dalam lingkungan organisasi sebagai suatu bentuk jasa bagi organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membentuk manajemen organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Lingkup fungsi audit internal meliputi semua tahap dalam kegiatan organisasi. Para auditor internal terutama melibatkan diri pada audit kepatuhan dan operasional.

## **f. Tahap Audit**

Menurut Alvin A. Arens, Elder, dan Beasley (2006) proses audit meliputi 4 tahap, antara lain :

### 1) Merencanakan dan merancang pendekatan audit

Auditor dalam merencanakan dan merancang pendekatan audit harus memperhatikan dua aspek penting. Pertama, memperoleh pemahaman tentang proses dan strategi bisnis klien serta menilai risiko. Hal ini sangat penting agar dapat menilai risiko *misstatement* dalam laporan keuangan secara memadai dan menafsirkan informasi yang diperoleh selama audit. Kedua memahami pengendalian internal dan menilai risiko pengendalian.

### 2) Melakukan uji kendali dan uji substantif atas transaksi

Uji kendali merupakan pengujian atas efektivitas pengendalian untuk menyesuaikan pengurangan tingkat risiko pengendalian yang direncanakan semula. Uji substantif merupakan pengujian atas pencatatan transaksi dengan melakukan verifikasi atas nilai moneter transaksi tersebut. Tahap audit ini bertujuan untuk memperoleh bukti atas pengendalian spesifik yang mendukung penilaian risiko pengendalian dan pelaksanaan audit atas pengendalian internal pada pelaporan keuangan klien, serta memperoleh bukti atas ketepatan nilai moneter suatu transaksi.

3) Melakukan prosedur analitis dan uji rincian saldo

Prosedur analitis merupakan evaluasi menggunakan perbandingan-perbandingan serta berbagai hubungan untuk menilai apakah saldo akun-akun dan data-data lainnya disajikan secara wajar. Uji rincian saldo merupakan prosedur audit yang bertujuan menguji apakah terdapat *misstatement* pada nilai-nilai moneter akun-akun dalam laporan keuangan.

4) Melengkapi proses audit dan menerbitkan laporan audit

Tahap terakhir yang harus dilakukan auditor adalah mengumpulkan seluruh informasi yang telah diperoleh untuk mencapai kesimpulan menyeluruh mengenai apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

**g. Kode Etik Profesi Akuntan Publik**

Salah satu badan yang memiliki fungsi untuk menyusun dan mengembangkan standar profesi dan kode etik profesi akuntan publik yang berkualitas dengan mengacu pada standar internasional yaitu Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Kode Etik Profesi Akuntan Publik yang baru saja diterbitkan oleh IAPI menyebutkan 5 prinsip-prinsip dasar etika profesi akuntan publik, yaitu:

1. Prinsip integritas

Setiap praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Prinsip objektivitas

Setiap praktisi tidak boleh membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain mempengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.

## 3. Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional

Setiap praktisi wajib memelihara pengetahuan dan keahlian profesionalnya pada suatu tingkatan yang dipersyaratkan secara berkesinambungan, sehingga klien atau pemberi kerja dapat menerima jasa profesional yang diberikan secara kompeten berdasarkan perkembangan terkini dalam praktik, perundang-undangan, dan metode pelaksanaan pekerjaan. Setiap praktisi harus bertindak secara profesional dan sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesionalnya.

## 4. Prinsip kerahasiaan

Setiap praktisi wajib menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh sebagai hasil dari hubungan profesional dan hubungan bisnisnya, serta tidak boleh mengungkapkan informasi tersebut kepada pihak ketiga tanpa persetujuan dari klien atau pemberi kerja, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkan sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku. Informasi rahasia yang diperoleh dari hubungan

profesional dan hubungan bisnis tidak boleh digunakan oleh praktisi untuk keuntungan pribadinya atau pihak ketiga.

#### 5. Prinsip perilaku profesional

Setiap praktisi wajib mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat merendahkan profesi.

### **3. Independensi**

#### **a. Pengertian Independensi**

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002: 26).

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral).

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan dari pengertian tentang independensi yaitu sikap tidak memihak (netral) seorang auditor yang tidak dikendalikan oleh pihak lain. Independensi berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi oleh

kepentingan berbagai pihak. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur kepada *stakeholder*. Mempertahankan perilaku independen bagi auditor dalam memenuhi tanggung jawab mereka adalah sangat penting, namun yang lebih penting lagi adalah bahwa pemakai laporan keuangan memiliki kepercayaan atas independensi itu sendiri.

#### **b. Indikator Independensi**

Menurut Agoes (2004:1) independensi dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu :

1. *Independence in fact* (independensi dalam fakta)

Independensi dalam fakta yaitu suatu keadaan di mana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.

2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.

3. *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian)

Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor. Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

### c. Pentingnya Independensi

Supriyono (1988) dalam Siti Nur Mawar (2010) membuat kesimpulan mengenai pentingnya independensi akuntan publik sebagai berikut :

1. Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi akuntan publik untuk memulai kewajiban informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai informasi.
2. Independensi diperlukan oleh akuntan publik untuk memperoleh kepercayaan dari klien dan masyarakat, khususnya para pemakai laporan keuangan.
3. Independensi diperoleh agar dapat menambah kredibilitas laporan keuangan.
4. Jika akuntan publik tidak independen maka pendapat yang dia berikan tidak mempunyai arti atau tidak mempunyai nilai.
5. Independensi merupakan martabat penting akuntan publik yang secara berkesinambungan perlu diperhatikan.

### d. Dimensi Independensi

Mautz dan Sharaf (1961) dalam Tuanakotta (2011:64) menekankan tiga dimensi dari independensi sebagai berikut :

- 1) *Programming independence* adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih teknik dan prosedur audit dan beberapa dalamnya teknik dan prosedur audit tersebut diterapkan.



- 2) *Investigative independence* adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk memilih area, kegiatan, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial yang akan diperiksa.
- 3) *Reporting independence* adalah kebebasan (bebas dari pengendalian atau pengaruh orang lain) untuk menyajikan fakta yang terungkap dari pemeriksaan atau pemberian rekomendasi atau opini sebagai hasil pemeriksaan.

#### 4. **Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)**

##### a. **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Luthans (2011) Gaya Kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu

dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian-pengertian Gaya Kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **b. Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2010:122) ada tiga jenis Gaya Kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu:

##### **1) Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya Kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

## 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam Gaya Kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Gaya Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

## 3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

### **c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Terdapat dua Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan *consideran* dan Gaya Kepemimpinan *structure*. Gaya Kepemimpinan tersebut dikembangkan oleh Gibson (2000) dan Marganingsih (2010).

#### 1. Gaya Kepemimpinan *Consideran*

Gaya Kepemimpinan *consideran* adalah Gaya Kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi

yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

## 2. Gaya Kepemimpinan *Structure*

Gaya Kepemimpinan *structure* adalah Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

## 5. Budaya Organisasi

### a. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian mengenai Budaya Organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Alisyahbana dalam Supartono (2010:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. Menurut Peruci dan Hamby dalam Tampubolon (2008:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu. Robbins dalam Sembiring, (2012:41) selanjutnya memberikan pengertian bahwa Budaya Organisasi mengacu ke

sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Greenberg dan Baron (2003) memberikan pandangan bahwa terdapat beberapa fungsi Budaya Organisasi di antaranya :

1. Budaya memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.

2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Bagi orang terkadang sulit untuk berpikir di luar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi

tertentu terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda di saat yang sama. Suatu perusahaan dengan kebudayaan yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.

#### **c. Indikator Budaya Organisasi**

Terdapat karakteristik penting yang dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) dalam Trisnaningsih (2007) :

1. Berorientasi pada hasil pekerjaan, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil pekerjaan dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
2. Berorientasi pada orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

#### **d. Tipe Budaya Organisasi**

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010: 30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

- a. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu

mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

- b. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

**e. Proses Pembentukan Budaya Organisasi**

Menurut Schein (1991) dalam Pabundu Tika (2010:17) suatu Budaya Organisasi dapat dianalisis dari tiga teori sebagai berikut :

1) Teori *Sociodynamic*

Teori ini menitikberatkan pengamatan secara detail mengenai kelompok pelatihan, kelompok terapi, dan kelompok kerja yang mempunyai proses interpersonal dan emosional guna membantu menjelaskan apa yang dimaksud dengan *share* terhadap pandangan yang sama dari suatu masalah dan mengembangkan *share* tersebut.

2) Teori Kepemimpinan

Teori ini menekankan hubungan antara pemimpin dengan kelompok dan efek personalitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap formasi kelompok yang sangat relevan dengan pengertian bagaimana budaya terbentuk.

### 3) Teori Pembelajaran

Teori ini memberikan pembelajaran bagaimana kelompok mempelajari kognitif, perasaan, dan penilaian.

## **B. Penelitian yang Relevan**

1. Ketut Dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal” (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal, Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal, dan Gaya Kepemimpinan dan Independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ketut Denik dkk adalah sama-sama meneliti Kinerja Auditor. Perbedaannya terlihat pada satu variabel penelitian yaitu variabel Budaya Organisasi di mana Ketut Denik dkk menggunakan variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Independensi saja, sedangkan variabel penelitian ini adalah Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.
2. Sri 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). Hasil penelitian dengan uji SEM menunjukkan bahwa Pemahaman



*Good Governance* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor, Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih adalah sama-sama meneliti variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih adalah terletak pada lokasi penelitian, di mana Trisnaningsih melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Jawa Timur sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang merupakan pengembangan dari penelitian Trisnaningsih (2007) dengan judul “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor”. Penelitian tersebut menggunakan data primer berupa kuesioner. Pengujian variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan hasil yang diperoleh bahwa Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel independennya. Penelitian sebelumnya terdiri dari 3 variabel independen yaitu Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* sedangkan

penelitian yang dilakukan peneliti terdiri dari 3 variabel adalah Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan Auditor dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Peneliti menggunakan satu variabel yang berbeda dari penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu Budaya Organisasi.

4. Desi Hamidarwaty Purba (2009) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta, alat analisisnya regresi linear berganda dengan hasil bahwa variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti Kinerja Auditor. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Desi Hamidarwaty adalah terletak pada lokasi penelitian, di mana Desi melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang terdapat di Surakarta sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo.

### **C. Kerangka Berpikir**

#### **1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor**

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Menurut Halim (2003) Independensi merupakan suatu sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit. Akuntan publik berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan

pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik. Menurut Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana (2009:146) Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan.

Auditor dalam melaksanakan pemeriksaan, 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 bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu dapat berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, seorang auditor yang memiliki sikap independen tinggi dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga Kinerja Auditor diharapkan semakin baik. 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. Masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya Kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya (Trisnaningsih, 2007).

Pada hubungannya dengan Kinerja Auditor, cakupannya seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinannya dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik. Pemimpin menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Schein (2009:27), Budaya Organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Budaya Organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya. Schein (2009) juga mengungkapkan bahwa kita akan mulai menyadari bahwa tidak ada budaya yang benar atau salah, tidak ada budaya yang lebih baik atau lebih buruk, kecuali dalam hubungannya bagaimana cara suatu organisasi bertindak dan lingkungan apa yang mendukung jalannya suatu operasi organisasi. Setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Dalam hubungannya dengan Kinerja Auditor, Budaya Organisasi yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya Organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses, dan memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian

dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar kinerjanya semakin meningkat.

#### **4. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor**

Setiap perusahaan dituntut untuk memberikan laporan keuangan kepada pihak yang berkepentingan. Laporan keuangan yang disusun oleh suatu perusahaan harus handal dan dapat dipercaya. Audit perlu dilakukan untuk mendapatkan laporan keuangan yang handal dan dapat dipercaya. Perusahaan biasanya menunjuk KAP untuk melakukan audit pada laporan keuangan perusahaan tersebut. Suatu KAP harus memberikan hasil kerja yang maksimal kepada semua pihak yang berkepentingan dalam menilai laporan keuangan. Kinerja KAP yang maksimal sangat ditentukan oleh kinerja dari auditor.

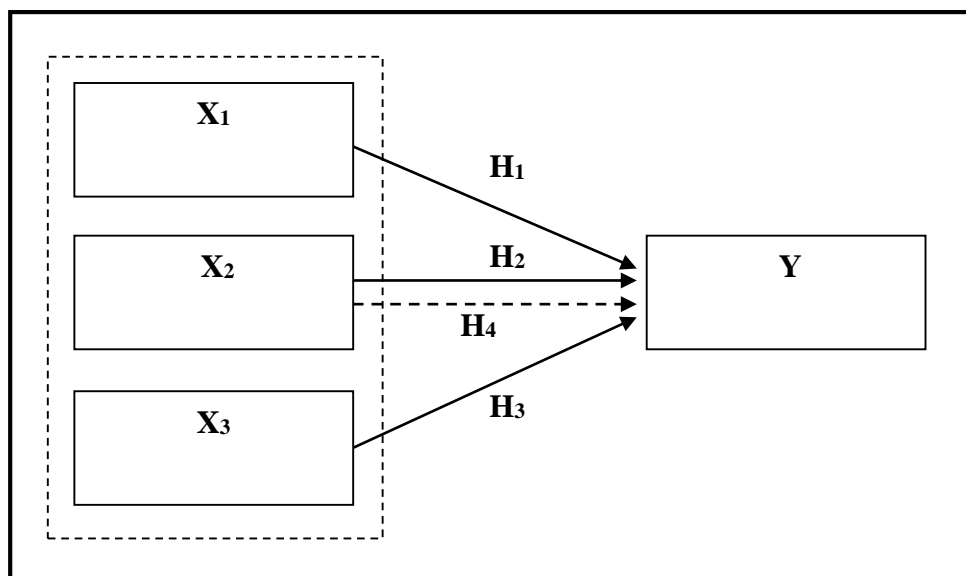
Kinerja Auditor dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah sikap independensi yang dimiliki oleh auditor. Sikap independen adalah sikap tidak memihak (netral) seorang auditor dalam menghasilkan laporan audit yang independen. Apabila auditor tidak memiliki sikap independen maka hasil audit laporan keuangan atau hasil kerja auditor tidak handal dan tidak mendapatkan kepercayaan publik. Seorang auditor yang tidak independen dalam memberikan penilaian kewajaran terhadap laporan keuangan akan mempengaruhi Kinerja Auditor tersebut. Semakin independen auditor maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.

Faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diterapkan manajer kepada bawahannya untuk mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan kehendaknya. Pemimpin yang berhasil mempengaruhi bawahannya untuk disiplin bekerja maka kinerja yang dihasilkan bawahannya semakin baik.

Faktor eksternal lain yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran Budaya Organisasi adalah sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi. Budaya yang rendah akan berdampak negatif terhadap Kinerja Auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa independensi, gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja yang dihasilkan oleh auditor.

#### **D. Paradigma Penelitian**

Dari penjelasan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dibuat sebuah gambar mengenai paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

**Keterangan :**

X<sub>1</sub> = Independensi Auditor

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Auditor

H<sub>1</sub> = Hipotesis 1

H<sub>2</sub> = Hipotesis 2

H<sub>3</sub> = Hipotesis 3

H<sub>4</sub> = Hipotesis 4

—————→ = Pengaruh variabel independen secara parsial (Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor).

- - - - -→ = Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor).



### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka pemikiran dan paradigma penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Independensi Auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.
- H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.
- H<sub>4</sub> : Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo dengan subjek penelitian adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga bulan Mei 2016.

#### **B. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif yang merupakan tipe penelitian *ex post facto*. Menurut Sukmadinata (2010:55), penelitian kausal komparatif merupakan penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Penelitian hubungan sebab akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi. Adanya hubungan sebab akibat didasarkan atas kajian teoritis, bahwa sesuatu variabel disebabkan oleh variabel tertentu atau mengakibatkan variabel tertentu.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Penelitian ini menjelaskan pengaruh Independensi sebagai ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan sebagai ( $X_2$ ), Budaya Organisasi sebagai ( $X_3$ ) dan Kinerja Auditor sebagai ( $Y$ ) variabel dependen.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan-hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebarkan kuesioner ke auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Solo.

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009:60) variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Variabel penelitian dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berikut definisi operasional masing-masing variabel :

#### **1. Variabel Dependen (terikat)**

##### **a. Kinerja Auditor (Y)**

Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolok ukur untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

Kinerja Auditor dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

##### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).

b. Komitmen profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

c. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai tingkat kepuasan masing-masing auditor.

## 2. Variabel Independen (bebas)

### a. Independensi Auditor (X<sub>1</sub>)

Independensi auditor adalah sikap tidak memihak (netral) seorang auditor yang tidak dikendalikan oleh pihak lain. Independensi berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi oleh kepentingan berbagai pihak. Indikator independensi dalam penelitian ini diadopsi dari Agoes (2004) yaitu :

1. *Independence in fact* (independensi dalam fakta)
2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)
3. *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian)

### b. Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Gaya Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan

sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu: Gaya Kepemimpinan *consideran* dan Gaya Kepemimpinan *structure*. Indikator Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (2000) dan Marganingsih (2010) berupa tiga pernyataan Gaya Kepemimpinan *consideran* dan tiga pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan *structure*.

**c. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Budaya Organisasi (*organization culture*) merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen penelitian terdiri dari 4 elemen Budaya Organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen Budaya Organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.

**D. Populasi**

Populasi adalah seluruh kumpulan objek-objek atau orang-orang yang dipelajari atau diteliti yang daripadanya dapat diambil suatu sampel (Lukas, 2009). Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta dan Solo.

Tabel 1. Daftar KAP di Yogyakarta dan Solo

No.	Nama KAP	Jml Auditor
1.	KAP. Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang (CAB)	7 orang
2.	KAP. Hadori Sugiarto & rekan	19 orang
3.	KAP. Moh. Mahsun, Ak. M.si, CPA (KAP-MMA)	13 orang
4.	KAP. Drs. Bismar, Abdul Muntalib, dan Yunus	10 orang
5.	KAP. Drs. Hadiono	5 orang
6.	KAP. Drs. Henry Susanto	24 orang
7.	KAP. Drs. Inaresjz Kemalawarta	6 orang
8.	KAP. Drs. Kumalahadi	7 orang
9.	KAP. M. Kuncara Budi Santosa	8 orang
10.	KAP. Drs. Soeroso Donosapoetro, MM	13 orang
11.	KAP. Indarto Waluyo	4 orang
12.	KAP. Rachmat Wahyudi	11 orang
13.	KAP. Wartono & Rekan	10 orang
14.	KAP. Payamta	6 orang
Jumlah Auditor		143 orang

Sumber : Data Primer

### E. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus

Solvin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(Ne)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

1 = konstanta

e = persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambil sampel yang masih dapat ditolerir. Batas persen kelonggaran yaitu 5%.

$$n = \frac{143}{1 + 143(0,05)^2}$$

$$n = 105,3 \text{ dibulatkan } 105$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 105. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probabilitas random*

*sampling* yaitu pengambilan sampel secara seimbang atau sebanding dengan banyaknya auditor dalam masing-masing KAP.

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian

No.	Nama KAP	Populasi	Sampel
1.	KAP. Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang (CAB)	7	$\frac{105}{143} \times 7 = 5$
2.	KAP. Hadori Sugiarto & rekan	19	$\frac{105}{143} \times 19 = 14$
3.	KAP. Moh. Mahsun, Ak. M.si, CPA (KAP-MMA)	13	$\frac{105}{143} \times 13 = 10$
4.	KAP. Drs. Bismar, Abdul Muntalib, dan Yunus	10	$\frac{105}{143} \times 10 = 7$
5.	KAP. Drs. Hadiono	5	$\frac{105}{143} \times 5 = 4$
6.	KAP. Drs. Henry Susanto	24	$\frac{105}{143} \times 24 = 18$
7.	KAP. Drs. Inaresjz Kemalawarta	6	$\frac{105}{143} \times 6 = 4$
8.	KAP. Drs. Kumalahadi	7	$\frac{105}{143} \times 7 = 5$
9.	KAP. M. Kuncara Budi Santosa	8	$\frac{105}{143} \times 8 = 6$
10.	KAP. Drs. Soeroso Donosapetro, MM	13	$\frac{105}{143} \times 13 = 10$
11.	KAP. Indarto Waluyo	4	$\frac{105}{143} \times 4 = 3$
12.	KAP. Rachmat Wahyudi	11	$\frac{105}{143} \times 11 = 8$
13.	KAP. Wartono & Rekan	10	$\frac{105}{143} \times 10 = 7$
14.	KAP. Payamta	6	$\frac{105}{143} \times 6 = 4$
	Jumlah	143	105

## F. Instrumen Penelitian

Konsep dalam penelitian ini meliputi konsep independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan Kinerja Auditor sebagai variabel dependen. Konsep-konsep tersebut diukur dengan menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi 4 poin. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:6). Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 4 poin skala *Likert*, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = setuju (S), 4 = sangat setuju (SS).

Tabel 3. Penilaian skor pernyataan Kinerja Auditor

Jenis Pernyataan	Jenis jawaban	Skor
Positif	Sering (S)	4
	Jarang (J)	3
	Pernah (P)	2
	Tidak Pernah (TP)	1
Negatif	Sangat Sering (SS)	1
	Sering (S)	2
	Jarang (J)	3
	Tidak Pernah (TP)	4

Tabel 4. Penilaian skor pernyataan Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Jenis Pernyataan	Jenis Jawaban	Skor
Positif	Sangat Setuju (SS)	4
	Setuju (S)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Negatif	Sangat Setuju (SS)	1
	Setuju (S)	2
	Tidak Setuju (TS)	3
	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Tabel 5. Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Auditor (Fabiola, 2005)	1. Kemampuan	1,2,3*,4*
	2. Komitmen Profesional	5,6,7
	3. Motivasi	8,9,10*
	4. Kepuasan Kerja	11,12,13*
Independensi (Agoes, 2004)	1. <i>Independence in fact</i> (independensi senyatanya)	14,15,16,17,18
	2. <i>Independence in appearance</i> (independensi dalam penampilan)	19,20,21,22



Variabel	Indikator	No. Item
	3. <i>Independence in competence</i> (independensi dari sudut keahlian)	23,24,25,26,27
Gaya Kepemimpinan (Marganingsih, 2010)	1. Gaya Kepemimpinan <i>consideran</i>	28,29,30
	2. Gaya Kepemimpinan <i>structure</i>	31,32,33
Budaya Organisasi (Sri Trisnaningsih, 2007)	1. Elemen Budaya Organisasi yang berorientasi pada orang	34,35,36,37
	2. Elemen Budaya Organisasi yang berorientasi pada pekerjaan.	38,39,40,41

Keterangan: Tanda (\*) untuk no. kuesioner pernyataan negatif

### G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Sumber data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya, baik berupa data kuantitatif maupun data kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode survei. Metode ini merupakan salah satu dari banyak metode yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian pernyataan yang akan diisi oleh responden. Bagian pertama yaitu pengisian data demografis, seperti nama, nama KAP, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir yang ditempuh, lama bekerja, dan posisi jabatan. Bagian kedua yaitu petunjuk pengisian daftar pernyataan dan keterangan instrumen penelitian terkait dengan Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi. Bagian ketiga adalah berisi daftar pernyataan terkait dengan Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi. Angket tersebut disebarkan kepada KAP di Yogyakarta dan Solo lalu diberikan kepada responden secara langsung.

Responden diminta untuk mengisi angket kuesioner tersebut. Selanjutnya, peneliti mengambil kembali angket yang telah diisi dan melakukan tindakan penelitian selanjutnya apabila sudah selesai diisi oleh responden.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Coba Instrumen

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian. Uji coba instrumen penelitian dilakukan pada 30 auditor eksternal yang bekerja di KAP yang berada di wilayah Yogyakarta dan Solo. Penelitian ini menggunakan uji coba instrumen terpakai dikarenakan jumlah responden yang digunakan untuk penelitian jumlahnya terbatas. Adapun pengujian yang dilakukan adalah :

#### a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2015).

Validitas diukur dengan rumus *product moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antara $X_1$ dan $X_2$ dengan Y
N	= Jumlah responden
$\sum X$	= Jumlah skor item
$\sum Y$	= Jumlah skor total
$\sum XY$	= Jumlah perkalian skor item dan total
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor item
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Suatu butir pernyataan dikatakan valid atau sah jika nilai  $r_{hitung}$  yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sebaliknya, jika bernilai negatif atau positif namun lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan dinyatakan invalid dan harus dihapus. Perhitungan ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel (Imam Ghozali, 2011:53).

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Karena penelitian ini menggunakan uji terpakai, maka apabila tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi syarat, maka instrumen tersebut akan digunakan sebagai data dalam uji selanjutnya.

Di bawah ini disajikan tabel hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Kinerja Auditor

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,759	0,361	Valid
2	0,708	0,361	Valid
3	0,491	0,361	Valid
4	0,467	0,361	Valid
5	0,816	0,361	Valid
6	0,763	0,361	Valid
7	0,375	0,361	Valid
8	0,773	0,361	Valid
9	0,759	0,361	Valid
10	0,378	0,361	Valid
11	0,382	0,361	Valid
12	0,434	0,361	Valid
13	0,381	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 3 halaman 123-125)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 13 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Sehingga semua item pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Auditor dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Independensi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,609	0,361	Valid
2	0,703	0,361	Valid
3	0,498	0,361	Valid
4	0,623	0,361	Valid
5	0,569	0,361	Valid
6	0,654	0,361	Valid
7	0,686	0,361	Valid
8	0,757	0,361	Valid
9	0,778	0,361	Valid
10	0,518	0,361	Valid
11	0,636	0,361	Valid
12	0,592	0,361	Valid
13	0,811	0,361	Valid
14	0,689	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 3 halaman 126)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Sehingga semua item pernyataan yang ada pada variabel Independensi dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,641	0,361	Valid
2	0,688	0,361	Valid
3	0,732	0,361	Valid
4	0,728	0,361	Valid
5	0,579	0,361	Valid
6	0,623	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 3 halaman 130)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 6 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Sehingga semua item pernyataan yang ada pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas butir instrumen untuk variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,627	0,361	Valid
2	0,557	0,361	Valid
3	0,502	0,361	Valid
4	0,578	0,361	Valid
5	0,620	0,361	Valid
6	0,365	0,361	Valid
7	0,534	0,361	Valid
8	0,387	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 3 halaman 131)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 8 item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Sehingga semua item pernyataan yang ada pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid sehingga data tersebut dapat digunakan sebagai data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus koefisien *cronbach's alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r$  = koefisien reliabilitas

$k$  = banyak pernyataan

$\sigma_b^2$  = total varians butir pernyataan

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) hasil perhitungan rumus

*Cronbach Alpha* diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisien

korelasi sebagai berikut :

Antara 0,800 – 1 = Sangat Tinggi

Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi

Antara 0,400 – 0,599 = Cukup

Antara 0,200 – 0,499 = Rendah

Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Auditor	0,838	Reliabel
2	Independensi	0,891	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,729	Reliabel
4	Budaya Organisasi	0,605	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 3 halaman 132-135)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga semua data dinyatakan reliabel untuk semua variabel. Sehingga data dapat digunakan sebagai data penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho, 2005). Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknis analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan rumus :

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan :

$K_D$  : Harga *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

$n_1$  : Jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  : Jumlah sampel yang diharapkan

(Sugiyono, 2010).

Kriteria pengambilan keputusan adalah variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05).

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghazali, 2011). Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan linear adalah nilai F yang dihitung dengan menggunakan rumus :

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan :

$F_{reg}$  : Harga bilangan F untuk regresi.  
 $Rk_{reg}$  : Rerata kuadrat garis regresi.  
 $Rk_{res}$  : Rerata kuadrat garis residu

(Sutrisno Hadi, 2014).

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Dengan menggunakan analisis korelasi ini akan diperoleh harga interkorelasi antara variabel bebas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat



dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2011).

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:139). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan untuk meregres nilai absolut residual *unstandardized* dan nilai variabel independen atau variabel independen ditransformasi. Kriteria pengambilan keputusan jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi problem heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:143).

### **3. Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah cara menganalisis data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden dengan menggunakan analisis presentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan dengan 100%.

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda

##### a. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan analisis regresi sederhana yakni suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2004). Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan apakah masing-masing variabel independen yaitu Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Pengukuran dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

##### 1) Membuat garis regresi linear sederhana

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan (Kinerja Auditor)

a = Harga Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen (Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

(Sugiyono, 2010:261)

Harga a dan b dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah subjek.

$$\begin{aligned}\sum X_i Y_i &= \text{Jumlah perkalian antara X dan Y.} \\ \sum X_i &= \text{Jumlah skor X.} \\ \sum Y_i &= \text{Jumlah skor Y.}\end{aligned}$$

## b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda atau sering disebut juga *Multiple Regression Analysis* adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2004). Variabel independen terdiri dari Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi. Variabel dependen terdiri dari Kinerja Auditor. Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Auditor
A	=	Konstanta (harga Y, bila X=0)
b <sub>1-3</sub>	=	Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)
X <sub>1</sub>	=	Independensi
X <sub>2</sub>	=	Gaya Kepemimpinan
X <sub>3</sub>	=	Budaya Organisasi
E	=	<i>Error</i>

(Sugiyono, 2010).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui :

### 1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

## 2. Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka  $H_4$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_4$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

## 3. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

### a. Sumbangan Relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan

variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan relatif adalah

$$SR = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}} \times 100 \%$$

Keterangan :

SR% = Sumbangan Relatif  
 JK<sub>reg</sub> = Jumlah kuadrat regresi  
 JK<sub>tot</sub> = Jumlah kuadrat total

(Sutrisno Hadi, 2004).

b. Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektivitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain baik yang diteliti maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif adalah sebagai berikut :

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan :

SE% = Sumbangan efektif *predictor*  
 SR% = Sumbangan relatif  
 R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskriptif Data Umum

Analisis deskriptif adalah cara penganalisaan data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis persentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Solo dan Yogyakarta yaitu sebanyak 14 KAP. Dari 14 KAP tersebut hanya ada 9 KAP yang bersedia menerima kuesioner penelitian yang terdiri dari 2 KAP Solo dan 7 KAP Yogyakarta. Peneliti menyebar kuesioner kepada 105 auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini, namun hanya 50 kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian dikarenakan KAP membatasi jumlah kuesioner.

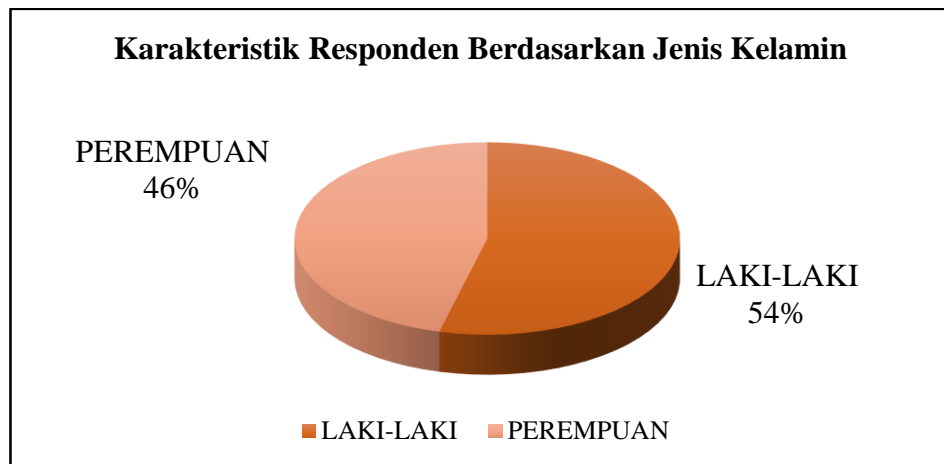
Tabel 11. Pengembalian Kuesioner

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Frekuensi</b>
Kuesioner yang disebar	105	100%
Kuesioner yang tidak kembali	55	52,38%
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	50	47,62%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

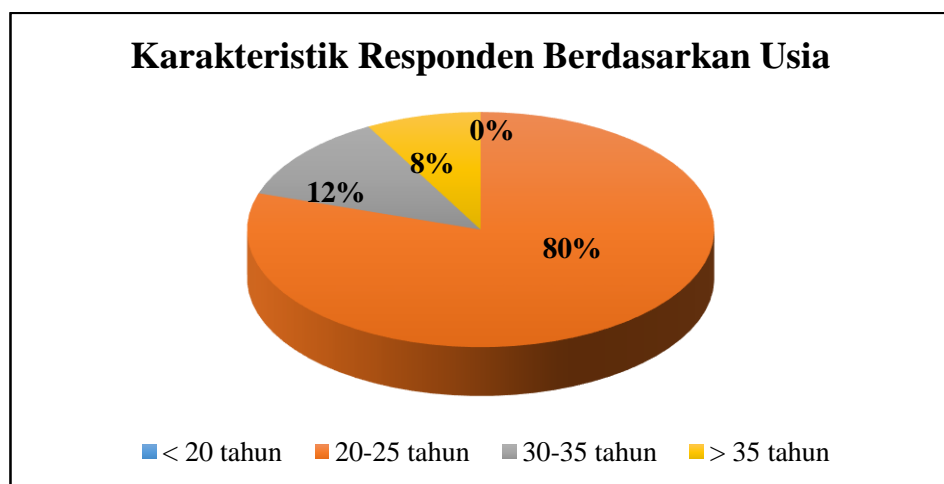
Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini disajikan karakteristik

responden menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja.



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data karakteristik responden di atas diketahui bahwa jumlah auditor yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (54%), sedangkan auditor yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (46%).



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

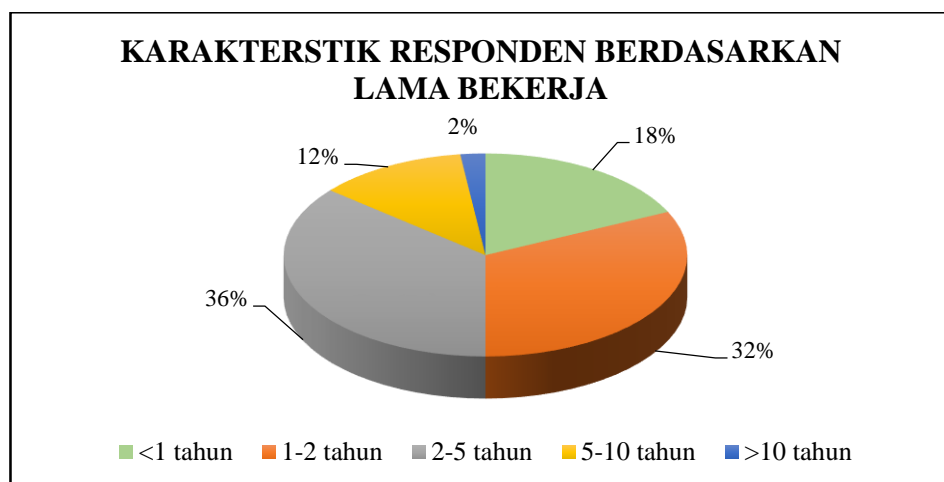
Berdasarkan data di atas diketahui bahwa tidak ada auditor yang berusia dibawah 20 tahun. Auditor yang berusia antara 20-25 tahun berjumlah 40

orang (80%), berusia di antara 30-35 tahun berjumlah 6 orang (12%), dan berusia lebih dari 35 tahun berjumlah 4 orang (8%).



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki jenjang pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (2%), S1 sebanyak 48 orang (96%), S2 sebanyak 1 orang (2%) dan tidak ada auditor yang memiliki jenjang pendidikan S3.



Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa auditor yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 9 orang (18%), bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 16 orang (32%), bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 18 orang



(36%), bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 6 orang (12%), bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 1 orang (2%).

## B. Deskriptif Data Khusus

Analisis deskriptif data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata Mean (M), Modus (Mo), Median (Me) dan Standar Deviasi (SD). Mean merupakan rata-rata, Modus adalah nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Median adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi distribusi sebelah bawah. Standar deviasi adalah akar dari varians. Selain itu, disajikan tabel distribusi frekuensi dan dilanjutkan dengan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel 12. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Modus	Median	Standar Deviasi
<b>Kinerja Auditor</b>	50	27	51	39,80	43	40,00	6,376
<b>Independensi</b>	50	32	56	46,44	46	46,00	5,541
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	50	14	24	19,24	21	19,00	2,454
<b>Budaya Organisasi</b>	50	17	32	23,00	19	22,50	3,714

Sumber: Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 4 halaman 136)

Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung jumlah kelas interval ( Rumus Sturges )

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan :

K = Jumlah Kelas Interval

n = Jumlah Responden

log = Logaritma

- 2) Menentukan rentang data, yaitu data yang terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah dengan 1.
- 3) Menghitung panjang kelas, yaitu rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah dengan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Rumus untuk menghitung Mi dan SDi adalah sebagai berikut :

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{Nilai Maksimum} + \text{Nilai Minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori adalah sebagai berikut :

$$\text{Rendah} : x < (Mi - SDi)$$

$$\text{Sedang} : (Mi - SDi) \leq x \leq (Mi + SDi)$$

$$\text{Tinggi} : x > (Mi + SDi)$$

### 1. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor

Variabel Kinerja Auditor terdiri dari 4 indikator yaitu, faktor kemampuan, komitmen profesional, faktor motivasi, dan kepuasan kerja. Dari empat indikator tersebut ada 13 pernyataan dan dinyatakan valid.

Penentuan skor menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban (Sering, Jarang, Pernah, Tidak Pernah). Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 51 sedangkan nilai minimum 27.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 50$$

$$K = 6,6067 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data. Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (51 - 27) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 25$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas. Perhitungan panjang kelas pada variabel Kinerja Auditor sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 25 / 7$$

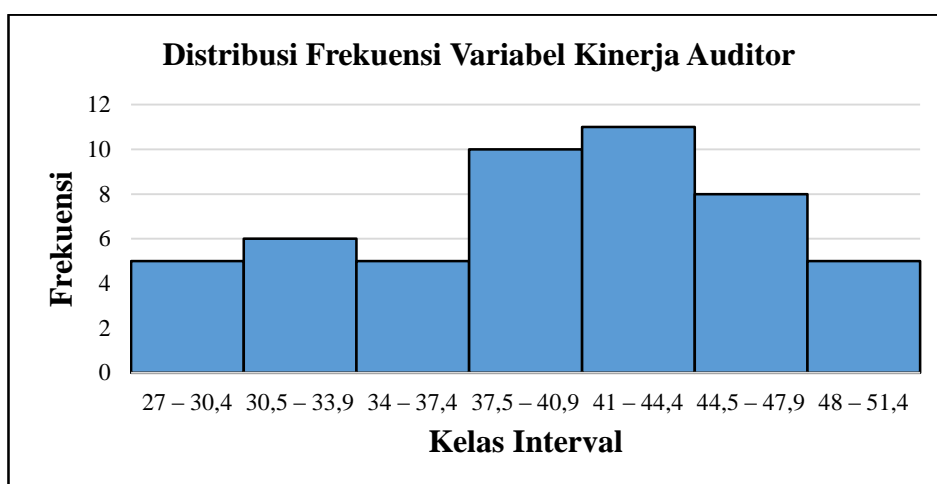
$$\text{Panjang kelas} = 3,57 \text{ (atau dibulatkan menjadi 3,5)}$$

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	27 – 30,4	5	10
2	30,5 – 33,9	6	12
3	34 – 37,4	5	10
4	37,5 – 40,9	10	20
5	41 – 44,4	11	22
6	44,5 – 47,9	8	16
7	48 – 51,4	5	10
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 41-44,4. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor

Histogram di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar 11 responden yaitu pada kelas interval 41-44,4 dengan persentase 22%. Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Nilai Mean Ideal (Mi) variabel Kinerja Auditor sebesar 39 dan Standar Deviasi Ideal (SDi) sebesar 4.

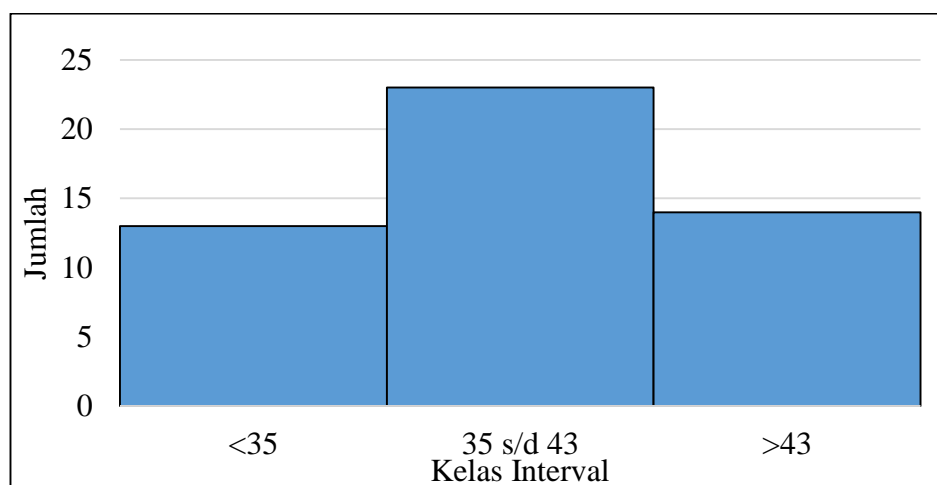
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 39 + 4 = 43$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 39 - 4 = 35$$

Tabel 14. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Auditor

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<35	13	Rendah
2	35 s/d 43	23	Sedang
3	>43	14	Tinggi
<b>Jumlah</b>		50	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 13 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 23 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 14 responden berada pada kategori tinggi. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut :



Gambar 7. Histogram Kecenderungan Frekuensi Kinerja Auditor

## 2. Statistik Deskriptif Variabel Independensi ( $X_1$ )

Variabel Independensi Auditor diukur dengan 14 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala *Likert* dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk Sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 56 sedangkan nilai minimum 32.

Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 50$$

$$K = 6,6067 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data. Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (56 - 32) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 25$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas. Perhitungan panjang kelas pada variabel Independensi Auditor sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 25 / 7$$

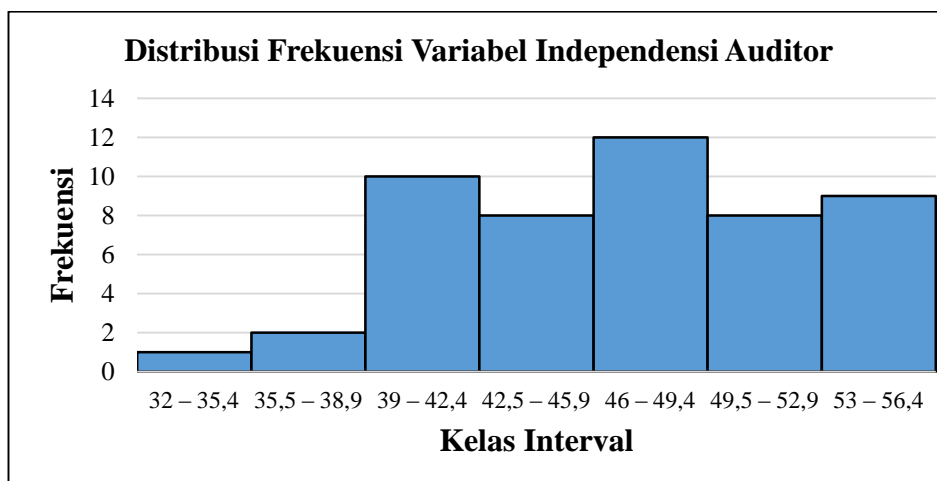
$$\text{Panjang kelas} = 3,57 \text{ (atau dibulatkan menjadi 3,5)}$$

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Independensi Auditor

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	32 – 35,4	1	2
2	35,5 – 38,9	2	4
3	39 – 42,4	10	20
4	42,5 – 45,9	8	16
5	46 – 49,4	12	24
6	49,5 – 52,9	8	16
7	53 – 56,4	9	18
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 46 – 49,4. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Independensi Auditor

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Nilai Mean ideal variabel Independensi Auditor sebesar 44 dan Standar Deviasi 4.

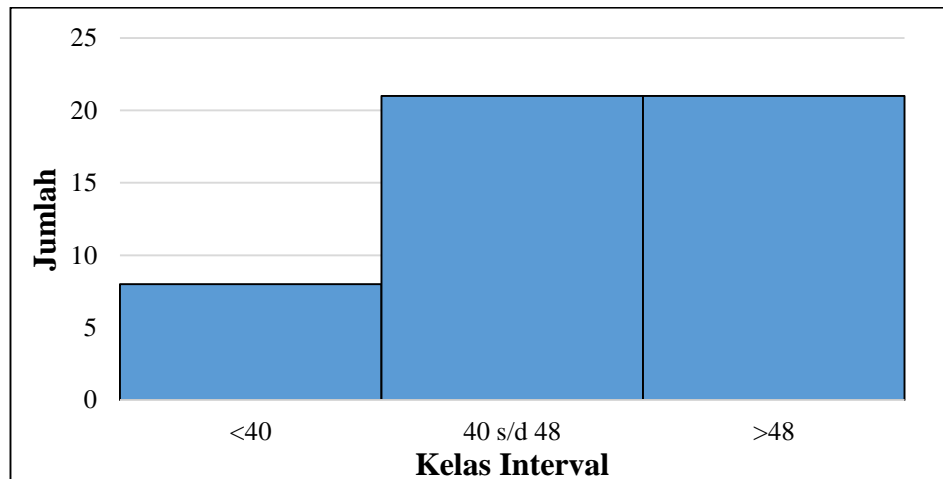
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 44 + 4 = 48$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 44 - 4 = 40$$

Tabel 16. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Independensi Auditor

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<40	8	Rendah
2	40 s/d 48	21	Sedang
3	>48	21	Tinggi
<b>Jumlah</b>		50	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 8 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 21 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 21 responden berada pada kategori tinggi. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut :



Gambar 9. Histogram Kecenderungan Frekuensi Independensi Auditor

### 3. Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )

Variabel Gaya Kepemimpinan diukur dengan 6 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala *Likert* dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk Sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 24 sedangkan nilai minimum 14. Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 50$$

$$K = 6,6067 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data. Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (24 - 14) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 11$$



Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas. Perhitungan panjang kelas pada variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 11 / 7$$

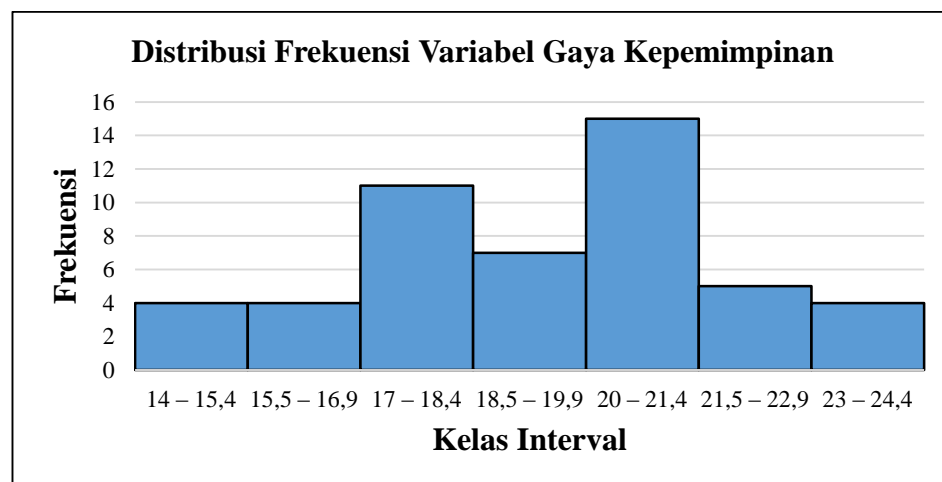
$$\text{Panjang kelas} = 1,57 \text{ (atau dibulatkan menjadi 1,5)}$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	14 – 15,4	4	8
2	15,5 – 16,9	4	8
3	17 – 18,4	11	22
4	18,5 – 19,9	7	14
5	20 – 21,4	15	30
6	21,5 – 22,9	5	10
7	23 – 24,4	4	8
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 20 – 21,4. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar

Deviasi Ideal (SDi). Nilai Mean ideal variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 19 dan Standar Deviasi 5.

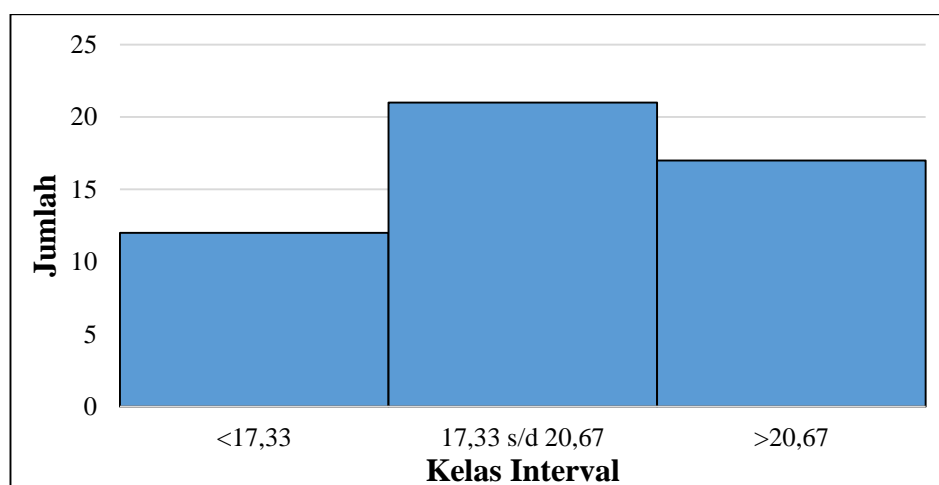
$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 19 + 1,67 = 20,67$$

$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 19 - 1,67 = 17,33$$

Tabel 18. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<17,33	12	Rendah
2	17,33 s/d 20,67	21	Sedang
3	>20,67	17	Tinggi
<b>Jumlah</b>		50	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 12 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 21 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 17 responden berada pada kategori tinggi. Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut:



Gambar 11. Histogram Kecenderungan Frekuensi Gaya Kepemimpinan

#### 4. Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

Variabel Budaya Organisasi diukur dengan 8 pernyataan. Penentuan skor menggunakan skala *Likert* dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) sangat tidak setuju (STS). Penentuan skor diberikan dari nilai 4 untuk Sangat setuju sampai 1 untuk sangat tidak

setuju. Data hasil analisis statistik deskripsi sebelumnya, didapatkan nilai maksimum 32 sedangkan nilai minimum 17. Menghitung jumlah kelas interval dilakukan dengan menggunakan rumus Sturges:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 50$$

$$K = 6,6067 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung rentang data. Perhitungan rentang data penelitian sebagai berikut:

$$\text{Rentang data} = (\text{Data terbesar} - \text{Data terkecil}) + 1$$

$$\text{Rentang data} = (32 - 17) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 16$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung panjang kelas. Perhitungan panjang kelas pada variabel Budaya Organisasi sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah kelas}$$

$$\text{Panjang kelas} = 16 / 7$$

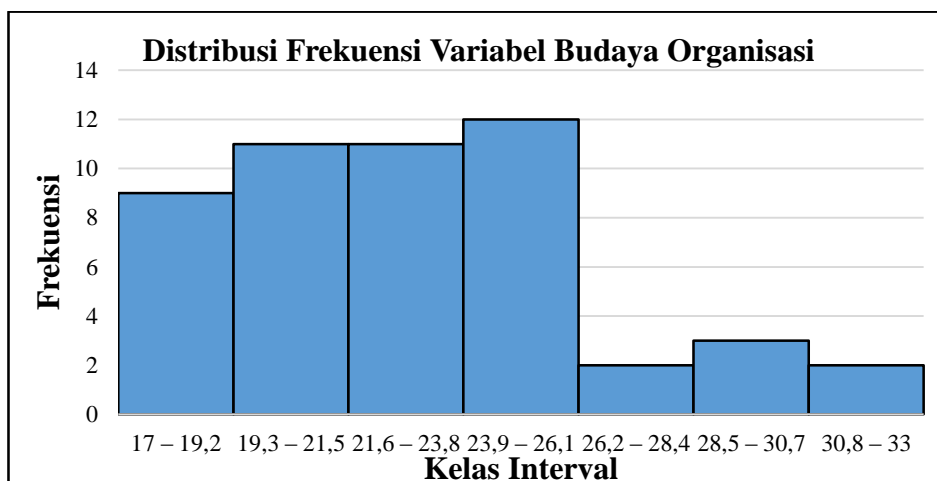
$$\text{Panjang kelas} = 2,28 \text{ (atau dibulatkan menjadi 2,3)}$$

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	17 – 19,2	9	18
2	19,3 – 21,5	11	22
3	21,6 – 23,8	11	22
4	23,9 – 26,1	12	24
5	26,2 – 28,4	2	4
6	28,5 – 30,7	3	6
7	30,8 – 33	2	4
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas skor jawaban responden pada interval antara 23,9-26,1. Berdasarkan distribusi frekuensi di atas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 12. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi). Nilai Mean ideal variabel Budaya Organisasi sebesar 24,5 dan Standar Deviasi 2,5.

$$\text{Mean} + 1 \text{ SDi} = 24,5 + 2,5 = 27$$

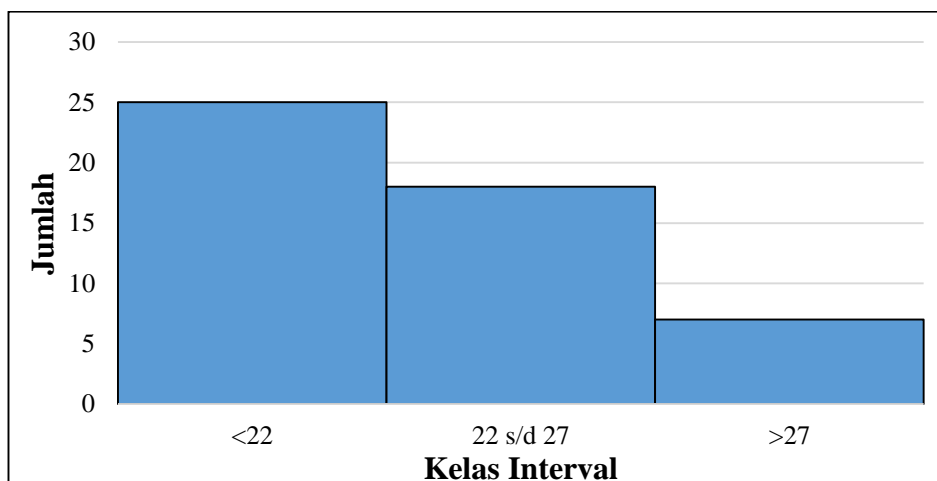
$$\text{Mean} - 1 \text{ SDi} = 24,5 - 2,5 = 22$$

Tabel 20. Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Kategori
1	<22	25	Rendah
2	22 s/d 27	18	Sedang
3	>27	7	Tinggi
<b>Jumlah</b>		50	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 25 responden yang berada dalam kategori kelompok rendah, 18 responden berada pada kategori kelompok sedang dan 7 responden berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan histogram seperti berikut :



Gambar 13. Histogram Kecenderungan Frekuensi Budaya Organisasi

## C. HASIL ANALISIS DATA

### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, terlebih dahulu dilakukan Uji Normalitas, Linear, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas agar data yang dimasukkan dalam model regresi dapat memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Perhitungan semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20 dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan karena pada awalnya peneliti menggunakan sampel dari seluruh populasi Auditor. Namun, data di lapangan yang berhasil terkumpul hanya 50 dari 143 Auditor, maka dari itu uji normalitas perlu untuk dilakukan. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi

normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 (Signifikansi  $> 0,05$ ).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* variabel Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
Y	0,200	Normal
X1	0,200	Normal
X2	0,200	Normal
X3	0,069	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 5 halaman 139)

#### b. Uji Linearitas

Hasil pengolahan data uji linearitas dengan menggunakan

SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 22. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Variabel	F Hitung	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub> dengan Y	1,005	0,478	Linear
X <sub>2</sub> dengan Y	1,303	0,267	Linear
X <sub>3</sub> dengan Y	1,443	0,195	Linear

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 5 halaman 139)

Variabel dianggap memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji linearitas antara X<sub>1</sub> dengan Y diperoleh F Hitung sebesar 1,005, dan nilai signifikansi sebesar 0,478 ( $0,478 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa antara

variabel Independensi dan Kinerja Auditor memiliki hubungan linear. Hasil uji linearitas antara  $X_2$  dengan Y diperoleh F hitung 1,303 dan nilai signifikansi sebesar 0,267 ( $0,267 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor adalah linear. Hasil uji linearitas antara  $X_3$  dengan Y diperoleh nilai F hitung sebesar 1,443 dan nilai signifikansi sebesar 0,195 ( $0,195 > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Auditor adalah linear.

### c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Dengan menggunakan analisis korelasi ini akan diperoleh harga interkorelasi antara variabel bebas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Imam Ghozali, 2011). Hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
$X_1$	0,653	1,531	Tidak terjadi multikolinearitas
$X_2$	0,509	1,963	Tidak terjadi multikolinearitas
$X_3$	0,596	1,679	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 5 halaman 140)

Hasil regresi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel Independensi sebesar 0,653. Gaya

Kepemimpinan sebesar 0,509 dan Budaya Organisasi sebesar 0,596. Masing-masing variabel bebas tersebut memiliki nilai tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), sedangkan nilai VIF pada variabel Independensi sebesar 1,531, variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,963 dan Budaya Organisasi sebesar 1,679. Masing-masing variabel bebas tidak memiliki nilai VIF di atas 10. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi tidak terjadi multikolinearitas

#### d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi problem heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2011:143). Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser dengan bantuan program SPSS versi 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

Variabel	Sig	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,581	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X <sub>2</sub>	0,869	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X <sub>3</sub>	0,063	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 5 halaman 140)



Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis keempat menggunakan teknik analisis regresi berganda. Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

### 1). Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan bahwa “Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor”. Rangkuman hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 25. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> - Y	0,499	0,249	0,000	13,115	0,575

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 6 halaman 141)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yakni ( $0,000 < 0,050$ ) dan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,499 dan nilai  $r^2$  sebesar 0,249, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Independensi terhadap

Kinerja Auditor sebesar 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 75,1% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Auditor.

Besarnya harga koefisien regresi sebesar 0,575 dan bilangan konstantanya sebesar 13,115 berdasarkan angka – angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,115 + 0,575 X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,575 yang berarti, apabila Independensi ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor ( $Y$ ) akan meningkat 0,575 poin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Independensi dengan Kinerja Auditor. Artinya semakin tinggi Independensi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis pertama diterima.

## 2). Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor”. Rangkuman hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 26. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>2</sub> - Y	0,520	0,270	0,000	13,827	1,350

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 6 halaman 142)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yakni ( $0,000 < 0,050$ ) dan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,520 dan nilai  $r^2$  sebesar 0,270, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor sebesar 27%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 73% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Auditor.

Besarnya harga koefisien *predictor* sebesar 1,350 dan bilangan konstantanya sebesar 13,827 berdasarkan angka – angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu *predictor* sebagai berikut:

$$Y = 13,827 + 1,350 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_2$  sebesar 1,350 yang berarti, apabila Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor ( $Y$ ) akan meningkat 1,350 poin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor. Artinya semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis kedua diterima.

### 3). Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan bahwa “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Auditor<sup>3</sup>. Rangkuman hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>3</sub> - Y	0,704	0,496	0,000	12,003	1,209

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 6 halaman 143)

Tabel di atas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yakni (0,000 < 0,050) dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,704 dan nilai r<sup>2</sup> sebesar 0,496, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,6%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 50,4% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Auditor.

Besarnya harga koefisien *predictor* sebesar 1,209 dan bilangan konstantanya sebesar 12,003 berdasarkan angka – angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu *predictor* sebagai berikut:

$$Y = 12,003 + 1,209 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X<sub>3</sub> sebesar 1,209 yang berarti, apabila Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) meningkat 1 poin maka Kinerja Auditor (Y) akan meningkat 1,209 poin. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Auditor.

Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan jika hipotesis ketiga diterima.

#### 4). Uji Hipotesis IV

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa “Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor”. Rangkuman hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20 untuk hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 28. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Auditor

Variabel	Nilai r		Nilai F		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	<i>Adjusted R square</i>	F hitung	F tabel			
X <sub>1</sub>	0,718	0,485	16,359	2,81	0,000	5,992	0,171
X <sub>2</sub>							0,134
X <sub>3</sub>							1,012

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (hasil *output* SPSS pada lampiran 7 halaman 144)

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,171 nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> sebesar 0,134 dan nilai koefisien regresi X<sub>3</sub> sebesar 1,012 dan nilai konstanta sebesar 5,992. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,992 + 0,171 X_1 + 0,134 X_2 + 1,012 X_3$$

Dari bentuk persamaan regresi ini menunjukkan jika nilai X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka Y akan tetap sebesar 5,992. Jika nilai X<sub>1</sub> naik satu satuan maka nilai

Y naik sebesar 0,171 satuan, dengan asumsi  $X_2$  dan  $X_3$  tetap. Jika nilai  $X_2$  naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 0,134 satuan, dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_3$  tetap. Jika nilai  $X_3$  naik satu satuan maka Y akan naik sebesar 1,012 satuan dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2$  tetap.

Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,485 atau memiliki arti Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,359 lebih besar dari Ftabel yaitu 2,81. Selain itu, signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara ketiga variabel bebas secara simultan yakni Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Artinya semakin tinggi Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi maka kemungkinan Kinerja Auditor semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 29. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif

No.	Variabel	SR %	SE %
1.	Independensi	52,91	27,30
2.	Gaya Kepemimpinan	23,11	11,92
3.	Budaya Organisasi	23,98	12,37
<b>JUMLAH</b>		<b>100</b>	<b>51,6</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016 (perhitungan pada lampiran 8 halaman 146-149)

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,575 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,499 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,249 menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 24,9%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 75,1%. Independensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Persamaan regresinya adalah  $Y=13,115 + 0,575 X_1$ . Persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Independensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka variabel Kinerja Auditor akan tetap sebesar 13,115. Namun, apabila nilai

variabel Independensi naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Auditor akan naik sebesar 0,575 poin.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Desi Hamidarwaty Purba (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa auditor akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki independensi yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,350 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,520 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,270 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 27%, sedangkan variabel lain di luar penelitian



ini akan mempengaruhi sebesar 73%. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Persamaan regresinya adalah  $Y=13,827 + 1,350 X_2$ . Persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka variabel Kinerja Auditor akan tetap sebesar 13,827. Namun, apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Auditor akan naik sebesar 1,350 poin.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ketut Dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal” (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Tipe gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *structure* (struktur inisiatif) dan *Consideration* (konsiderasi), dan setelah dilakukan penelitian maka

gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan seorang pemimpin di KAP Yogyakarta dan Solo adalah gaya kepemimpinan *structure* (struktur) dan *Consideration* (konsiderasi). Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,290 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,704 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,6%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 50,4%. Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Persamaan regresinya adalah  $Y = 12,003 + 1,209 X_3$ . Persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Budaya Organisasi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka variabel

Kinerja Auditor akan tetap sebesar 12,003. Namun, apabila nilai variabel Budaya Organisasi naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Auditor akan naik sebesar 1,209 poin.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2007) yang berjudul “Independensi Auditor, Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Jawa Timur)”. Hasil dari penelitian Sri Trisnaningsih adalah variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Auditor. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan pada KAP maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

#### **4. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor**

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung yang didapatkan yaitu sebesar 16,359. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel Independensi sebesar 0,575, variabel

Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 1,350 sedangkan variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 1,209 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Independensi, semakin baik Gaya Kepemimpinan, dan semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja Auditor juga semakin tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0,485 menunjukkan Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor dan mempengaruhi sebesar 48,5% terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Wibowo (2009) yang merupakan pengembangan dari penelitian Trisnaningsih (2007) dengan judul “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi maka Kinerja Auditor juga akan semakin tinggi.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Kesibukan auditor sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama (Januari – Mei tahun 2016) dalam pengembalian kuesioner penelitian.

Hal ini dikarenakan jangka waktu pengembalian kuesioner pada setiap KAP berjarak antara 2 minggu sampai 1 bulan.

2. Keterbatasan pada teknik pengambilan data yang berupa kuesioner atau angket sehingga peneliti tidak dapat mengontrol kebenaran jawaban atas pernyataan dan dapat menunjukkan keadaan yang tidak sebenarnya.
3. Penyebaran kuesioner pada waktu yang kurang efektif, yakni pada awal tahun. Dimana pada waktu tersebut tingkat kesibukan auditor sangat tinggi sehingga hanya beberapa KAP yang bersedia menerima kuesioner dan hampir di setiap KAP kuesioner yang disebar kurang mendapat tanggapan yang baik.
4. Terbatasnya jumlah responden sehingga pada uji coba instrumen, peneliti harus menggunakan uji terpakai. Terbatasnya jumlah responden juga membuat peneliti tidak dapat memberi kriteria tertentu pada responden.
5. Keterbatasan data di lapangan. Hal ini dikarenakan adanya pembatasan pada setiap KAP untuk peneliti hanya diperbolehkan menyebar maksimal 5 kuesioner. Selain itu, tidak semua KAP mau menerima kuesioner.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,499, nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,249 dan nilai signifikansi kurang dari *level of significant* yakni 0,05 atau ( $0,00 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Independensi terhadap Kinerja Auditor bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin tinggi Independensi auditor maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,520 dan nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,270 dan Nilai signifikansi yang lebih kecil dari *pada level of significant* yakni  $0,000 < 0,05$ . Demikian semakin baik dan tepat Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan untuk mengatur bawahannya maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,704 dan nilai koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,496 dan Nilai signifikansi

yang lebih kecil dari pada *level of significant* yakni  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan pada KAP maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

4. Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,485. Nilai Fhitung sebesar 16,359 yang lebih besar dari F tabel 2,81. Selain itu nilai signifikansinya lebih kecil dari pada *level of significant* ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti pengaruh dari ketiga variabel ini positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor. Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan SR dan SE, Independensi memberikan SR sebesar 52,91% , Gaya Kepemimpinan memberikan SR 23,11%, Budaya Organisasi memberikan SR sebesar 23,98%. Sedangkan SE Independensi sebesar 27,30%, SE Gaya Kepemimpinan sebesar 11,92%, SE Budaya Organisasi sebesar 12,37%. Secara simultan variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi memberikan SE sebesar 51,6% terhadap Kinerja Auditor dan sebesar 48,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo

- a) Auditor akan tetap bekerja meskipun gaji auditor dipotong untuk keperluan audit mendapatkan poin terendah, maka sebaiknya auditor tetap memiliki komitmen profesional dalam melaksanakan tugas audit untuk meningkatkan kinerja auditor.
- b) Auditor belum bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi pemeriksaan kegiatan-kegiatan, dan catatan-catatan yang dibuktikan dengan point yang didapatkan rendah, untuk itu auditor perlu meningkatkan independensi *in fact* agar dalam melakukan audit tidak terpengaruh dengan kepentingan pihak lain sehingga kinerja yang dihasilkan auditor menjadi tinggi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penilaian auditor.
- c) Pimpinan tidak mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan serta rekan kerja seprofesi mendapatkan poin terendah, maka perlu adanya peningkatan hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan untuk menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan.
- d) Keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan mendapatkan poin terendah, maka pimpinan perlu mendengarkan saran dan pendapat



dari bawahan sehingga bawahan dapat ikut berpartisipasi dalam memberikan keputusan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak populasi di luar Wilayah Yogyakarta dan Solo agar data yang didapatkan lebih banyak.
- b) Penelitian dapat dilakukan pada saat auditor sedang tidak banyak melakukan tugas audit agar mendapatkan lebih banyak sampel untuk penelitian.
- c) Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang valid sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2003). *Analisis Investasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Alisyahbana, S. T. (2010). *Antropologi Baru*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Anis Choiriah. (2013). “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)”. *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, & Mark S. Beasley. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi*. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Jilid 1. Edisi Keduabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- . (2011). *Auditing dan Jasa Assurance*. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Edisi 12. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arywarti Marganingsih dan Dwi Martani. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Audit Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Boyton, W.C., R.J. Johnson and W.G. Kell. (2003). *Modern Auditing (7th edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Christina Gunaeka Notoprasetyo. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi*
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa: Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Grafindo Raja Persada.
- Gibson, James L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Catatan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Gunawan Cahyasumirat. (2006). “Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryadi Sarjono & Winda Julianita. (2003). *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hery. (2010). *Potret Profesi Audit Internal (di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Alfabeta.
- Hian Ayu Oceani Wibowo. (2009). “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hofstede, G., Bram, N., Denise, D.O. and Geert, S. (1990). “Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases”. *Administrative Science Quarterly*. (35) : 286-316
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasidi. (2007). “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ketut dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, & Nyoman Ari S.D. (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali).” *e-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2. No. 1.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (5th ed., 774 pages). San Francisco: Irwin/McGraw-Hill.
- Lukas Setia Atmaja. (2009). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahsun M.S. (2007). *Metode Penelitian Bahasa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Messier, William F. & Margareth Boh. (2003). *Auditing and Assurance: A Systematic Approach (3th edition)*. USA: McGraw-Hill.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Buku Dua. Edisi Ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudrajat Kuncoro. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purba, Desy Hamidarwaty. (2009). “Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik kota Surakarta”. *Tesis*. Surakarta
- R.A. Fabiola. (2005). “Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)”. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ridwan dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2005). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins SP, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E.H. (1991). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- . (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Fransisco, CA: John Wiley & Sons
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sembiring, Lorenta Erika. (2012). “Relevansi Subjek Dokumen yang Menyitir dengan Dokumen yang Disitir pada Jurnal PUSTAKA Pertanian Bogor tahun 2010”. *Penelitian*. Medan: Departemen Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara.
- Singgih Santoso. (2004). *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 14*. Jakarta: PT. ELEX Media Komputindo.

- Siti Nur Mawar Indah. (2010). “Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)”. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-7. Bandung: Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2004). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Supartono W. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi Revisi 2004. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia.
- Thompson, J. A., Strickland, A. J. & Gamble, E.J. (2010). *Crafting and Executing Strategy, Seventeenth Edition*. New York: Mc Graw- Hill/Irwin, Inc.
- Trisnaningsih. (2007). “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. *Penelitian*. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2011). *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN****KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR  
AKUNTAN PUBLIK DI DIY DAN SOLO**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama dengan ini saya :

Nama : Listiya Nuraini  
Jurusan : Pendidikan Akuntansi  
Prodi : Akuntansi

Dalam hal ini mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DIY dan Solo”.

Melalui penelitian ini, peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan Kantor Akuntan Publik dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Sebagai bahan evaluasi bagi para auditor sehingga dapat meningkatkan kualitas auditnya maupun kinerjanya.

Untuk maksud tersebut, maka saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap sesuai dengan ketentuan dan jujur mengenai pendapat dan penilaian anda sendiri, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk keperluan ilmiah.

Atas kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktunya memberikan informasi yang diperlukan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Listiya Nuraini  
NIM.12812141012

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/ Sdra/ i untuk mengisi data-data berikut dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama Responden : .....(Boleh tidak diisi)

Nama KAP : .....

Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita

Usia : 1. ( ) dibawah 20 tahun

2. ( ) 20 – 25 tahun

3. ( ) 30 – 35 tahun

4. ( ) > 35 tahun

Jenjang Pendidikan : 1. ( )Diploma 2. ( )S1 3. ( )S2 4. ( )S3

Jabatan : 1.( ) Partner

2. ( ) Senior Auditor

3. ( ) Junior Auditor

4. ( ) Lain-lain

Lama bekerja sebagai auditor : 1.( ) < 1 tahun

2. ( ) 1 – 2 tahun

3. ( ) 2 – 5 tahun

4. ( ) 5 – 10 tahun

5. ( ) lebih dari 10 tahun



## II. KUESIONER

### Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pernyataan-pernyataan berikut dengan memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 4) sesuai dengan pendapat Saudara. Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Saudara.

Keterangan untuk pernyataan Kinerja Auditor

- a. S = Sering
- b. J = Jarang
- c. P = Pernah
- d. TP = Tidak Pernah

Keterangan untuk pernyataan Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

- 1. STS = Sangat Tidak Setuju
- 2. TS = Tidak Setuju
- 3. S = Setuju
- 4. SS = Sangat Setuju

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### Kinerja Auditor

No.	Pernyataan	S	J	P	TP
1.	Saya bisa menangani dengan baik setiap tugas/kasus yang diberikan kepada saya.				
2.	Faktor usia sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan profesinya.				
3.	Hasil pekerjaan saya tidak memenuhi target atau kualitas yang ditentukan.				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan/tugas saya dengan meminta bantuan dari auditor lain.				
5.	Saya menjadikan etika profesi sebagai pedoman saya dalam bekerja.				
6.	Saya menjadikan tugas/kasus yang saya dapatkan sebagai prioritas utama.				
7.	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor meskipun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor.				
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor.				
9.	Saya menentukan target sebelum melaksanakan suatu pekerjaan.				
10.	Saya ragu-ragu dalam mengerjakan/menjalankan tugas yang saya peroleh.				
11.	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari target dengan tidak mengabaikan kualitas.				
12.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bahkan bisa lebih cepat dari waktu yang ditentukan.				
13.	Saya tidak pernah merasa puas dengan hasil kinerja saya.				

#### Independensi Auditor

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
14.	Saya bebas dari campur tangan perusahaan klien dan adanya perselisihan yang bermaksud mengeliminasi, menentukan dan memodifikasi bagian-bagian tertentu yang akan diaudit.				
15.	Saya bebas dari campur tangan perusahaan klien, dalam melakukan prosedur audit.				
16.	Saya bebas dari usaha pihak lain yang dapat mempengaruhi saya ketika hendak melakukan review terhadap objek audit.				
17.	Saya bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi pemeriksaan kegiatan-kegiatan, dan catatan-				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	catatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam audit.				
18.	Saya menghindari praktik-praktik yang meniadakan persoalan penting atau adanya temuan yang signifikan dari laporan yang memuat temuan (catatan hasil audit).				
19.	Selama saya dalam penugasan audit, perusahaan klien yang saya periksa bersikap sangat membantu kelancaran pengumpulan bukti.				
20.	Saya mau menerima pendapat atau saran dari atasan saya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien yang hendak saya audit.				
21.	Saya bersikap independen terhadap perusahaan klien yang hendak saya audit.				
22.	Saya akan bertindak secara tepat dalam pelaksanaan audit di lapangan atau sesuai dengan program audit yang telah ditentukan.				
23.	Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk kompeten secara teknik dalam mengaplikasikan standard an kode etik pemeriksaan.				
24.	Saya memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam mengaudit.				
25.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai perusahaan klien yang diaudit.				
26.	Saya mempunyai komitmen yang kuat atas kualitas audit yang dihasilkan				
27.	Saya memiliki standar teknik yang tinggi dan menggunakan pengetahuan akuntansi serta auditing secara berkelanjutan.				

### Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
28.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat.				
29.	Pimpinan saya tidak mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan dan rekan kerja seprofesi.				
30.	Pimpinan saya sangat menghargai gagasan auditor dan staf lainnya.				
31.	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan auditor secara jelas dan efektif.				
32.	Pimpinan saya memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar.				
33.	Pimpinan saya selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil.				

**Budaya Organisasi**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
34.	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada secara kelompok.				
35.	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaan dibandingkan dengan orang yang mengerjakannya.				
36.	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan.				
37.	Para pimpinan di tempat saya bekerja, cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi.				
38.	Organisasi di tempat saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan pimpinan.				
39.	Organisasi di tempat saya bekerja, pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru.				
40.	Organisasi di tempat saya bekerja, mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat di sekitar perusahaan.				
41.	Organisasi di tempat saya bekerja, peduli terhadap masalah pribadi pegawai.				

**LAMPIRAN 2. Data Hasil Penelitian****Data Penelitian (Variabel Kinerja Auditor)**

<b>Resp.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>JML</b>
1	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	1	37
2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	40
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	2	38
5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	2	44
6	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	3	43
7	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	3	33
8	2	3	4	3	3	2	1	2	2	4	3	2	3	34
9	2	3	3	1	2	2	3	2	2	4	2	4	1	31
10	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	29
11	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	33
12	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	48
13	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27
14	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	30
15	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	45
16	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	45
17	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	40
18	4	4	4	2	3	4	2	1	2	4	3	2	4	39
19	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	38
20	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	41
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	47
22	4	3	1	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	38
23	2	2	3	4	4	4	2	4	2	3	2	2	3	37
24	1	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	4	35
25	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	43
26	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	42
27	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	27
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	46
29	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	39
30	2	2	3	1	2	4	3	2	2	3	2	2	2	30
31	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	37
32	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	32
33	3	3	1	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	39
34	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	42
35	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	42
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49
37	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	47

<b>Resp.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>JML</b>
<b>38</b>	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	47
<b>39</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49
<b>40</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
<b>41</b>	4	2	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	42
<b>42</b>	4	4	2	2	4	4	1	4	4	3	4	4	3	43
<b>43</b>	4	4	3	3	4	4	1	4	4	2	4	4	2	43
<b>44</b>	4	1	3	4	2	2	1	2	2	4	1	2	4	32
<b>45</b>	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	46
<b>46</b>	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	40
<b>47</b>	4	4	2	2	4	4	1	4	3	4	2	3	2	39
<b>48</b>	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	2	3	3	31
<b>49</b>	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	47
<b>50</b>	4	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	43
<b>JML</b>	<b>166</b>	<b>154</b>	<b>142</b>	<b>139</b>	<b>164</b>	<b>167</b>	<b>132</b>	<b>162</b>	<b>160</b>	<b>172</b>	<b>149</b>	<b>145</b>	<b>138</b>	<b>1990</b>

**Data Penelitian (Variabel Independensi)**

<b>Resp.</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>JML</b>
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>2</b>	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	41
<b>3</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
<b>4</b>	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43
<b>5</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>6</b>	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	41
<b>7</b>	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	39
<b>8</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	38
<b>9</b>	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	37
<b>10</b>	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	32
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	40
<b>12</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
<b>13</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	46
<b>14</b>	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	48
<b>15</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>16</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	48
<b>17</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	53
<b>18</b>	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	46
<b>19</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
<b>20</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	40
<b>21</b>	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>22</b>	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	49
<b>23</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
<b>24</b>	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
<b>25</b>	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>26</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
<b>27</b>	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	44
<b>28</b>	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	44
<b>29</b>	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	46
<b>30</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	45
<b>31</b>	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
<b>32</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	46
<b>34</b>	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	53
<b>35</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	50
<b>36</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
<b>38</b>	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	51

<b>Resp.</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>JML</b>
<b>39</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	50
<b>40</b>	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	53
<b>41</b>	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	50
<b>42</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
<b>43</b>	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
<b>44</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	49
<b>45</b>	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	49
<b>46</b>	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
<b>47</b>	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	46
<b>48</b>	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
<b>49</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	52
<b>50</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55
<b>JML</b>	<b>160</b>	<b>160</b>	<b>159</b>	<b>157</b>	<b>166</b>	<b>166</b>	<b>167</b>	<b>173</b>	<b>173</b>	<b>174</b>	<b>165</b>	<b>164</b>	<b>169</b>	<b>169</b>	<b>2322</b>



**Data Penelitian (Variabel Gaya Kepemimpinan)**

<b>Resp.</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>JML</b>
<b>1</b>	3	3	3	3	3	3	18
<b>2</b>	3	1	4	4	3	3	18
<b>3</b>	3	3	4	4	4	4	22
<b>4</b>	2	1	3	4	4	4	18
<b>5</b>	4	3	4	4	3	4	22
<b>6</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>7</b>	2	1	3	3	3	3	15
<b>8</b>	4	3	3	4	3	4	21
<b>9</b>	2	2	3	3	3	3	16
<b>10</b>	2	2	2	3	2	3	14
<b>11</b>	3	1	3	3	3	4	17
<b>12</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>13</b>	4	3	3	3	3	3	19
<b>14</b>	4	2	3	3	3	3	18
<b>15</b>	4	2	3	4	3	4	20
<b>16</b>	3	1	3	3	3	3	16
<b>17</b>	3	2	3	3	4	4	19
<b>18</b>	3	2	3	3	3	4	18
<b>19</b>	4	3	4	4	4	4	23
<b>20</b>	4	2	3	4	3	4	20
<b>21</b>	3	1	3	3	3	3	16
<b>22</b>	3	2	3	4	4	2	18
<b>23</b>	3	1	3	3	3	3	16
<b>24</b>	3	2	3	4	4	2	18
<b>25</b>	4	2	3	4	4	2	19
<b>26</b>	3	1	3	3	3	2	15
<b>27</b>	3	2	3	3	3	3	17
<b>28</b>	4	2	4	4	4	4	22
<b>29</b>	3	1	3	3	3	2	15
<b>30</b>	4	2	3	3	3	4	19
<b>31</b>	4	2	3	3	3	2	17
<b>32</b>	4	2	3	3	3	4	19
<b>33</b>	4	2	3	4	3	3	19
<b>34</b>	4	2	3	4	4	3	20
<b>35</b>	4	2	4	3	3	4	20
<b>36</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>37</b>	4	2	3	4	4	4	21
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>39</b>	4	3	4	4	4	4	23

<b>Resp.</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>JML</b>
<b>40</b>	4	2	4	4	4	4	22
<b>41</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>42</b>	3	2	3	3	3	3	17
<b>43</b>	3	2	3	4	4	4	20
<b>44</b>	4	2	3	3	4	4	20
<b>45</b>	4	2	3	4	4	4	21
<b>46</b>	3	2	3	3	4	4	19
<b>47</b>	4	2	4	4	4	4	22
<b>48</b>	3	2	4	3	4	4	20
<b>49</b>	3	2	4	4	4	4	21
<b>50</b>	4	1	4	4	4	4	21
<b>JML</b>	<b>170</b>	<b>101</b>	<b>166</b>	<b>177</b>	<b>174</b>	<b>174</b>	<b>962</b>



<b>Resp.</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>JML</b>
<b>40</b>	4	4	2	4	4	4	4	4	30
<b>41</b>	2	4	3	1	4	4	3	3	24
<b>42</b>	2	3	2	3	3	3	3	3	22
<b>43</b>	2	4	2	3	3	3	4	3	24
<b>44</b>	2	2	2	3	3	3	3	2	20
<b>45</b>	2	4	2	4	4	4	4	4	28
<b>46</b>	3	3	1	4	3	3	4	2	23
<b>47</b>	3	3	2	4	2	3	3	3	23
<b>48</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	19
<b>49</b>	2	4	2	2	3	4	3	3	23
<b>50</b>	2	4	4	4	4	4	4	4	30
<b>JML</b>	<b>119</b>	<b>149</b>	<b>104</b>	<b>151</b>	<b>156</b>	<b>166</b>	<b>158</b>	<b>147</b>	<b>1150</b>





		Correlations													
		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	KA9	KA10	KA11	KA12	KA13	TOTAL
KA11	Pearson Correlation	.377*	.274	-.022	.506**	.153	.116	-.033	.188	.239	.086	1	.121	-.135	.382*
	Sig. (2-tailed)	.040	.142	.908	.004	.418	.543	.863	.319	.204	.651		.526	.479	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA12	Pearson Correlation	.138	.191	.333	.030	.226	.149	.238	.259	.495**	.242	.121	1	.098	.434*
	Sig. (2-tailed)	.466	.313	.072	.875	.231	.433	.206	.166	.005	.197	.526		.606	.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA13	Pearson Correlation	.122	.161	.312	.168	.372*	.316	.104	.000	.197	.148	-.135	.098	1	.381*
	Sig. (2-tailed)	.520	.397	.093	.374	.043	.089	.583	1.000	.297	.435	.479	.606		.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.708**	.491**	.467**	.816**	.763**	.375*	.773**	.759**	.378*	.382*	.434*	.381*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.009	.000	.000	.041	.000	.000	.039	.037	.017	.038	
	N	30	30	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).









Correlations															
	INDP 1	INDP 2	INDP 3	INDP 4	INDP 5	INDP 6	INDP 7	INDP 8	INDP 9	INDP 10	INDP 11	INDP 12	INDP 13	INDP 14	TOTAL
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	
N	30	30	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).

Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

		Correlations						
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	TOTAL
GK1	Pearson Correlation	1	.481**	.300	.327	.116	.222	.641**
	Sig. (2-tailed)		.007	.107	.077	.540	.239	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK2	Pearson Correlation	.481**	1	.260	.325	.172	.317	.684**
	Sig. (2-tailed)	.007		.165	.080	.363	.088	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK3	Pearson Correlation	.300	.260	1	.589**	.559**	.399*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.107	.165		.001	.001	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK4	Pearson Correlation	.327	.325	.589**	1	.610**	.254	.728**
	Sig. (2-tailed)	.077	.080	.001		.000	.176	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK5	Pearson Correlation	.116	.172	.559**	.610**	1	.112	.579**
	Sig. (2-tailed)	.540	.363	.001	.000		.557	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
GK6	Pearson Correlation	.222	.317	.399*	.254	.112	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.239	.088	.029	.176	.557		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.641**	.684**	.732**	.728**	.579**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	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).

Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)

		Correlations								
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	TOTAL
										L
BO 1	Pearson Correlation	1	.292	.518**	.449*	.190	-.104	.136	.024	.627**
	Sig. (2-tailed)		.118	.003	.013	.314	.584	.472	.902	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 2	Pearson Correlation	.292	1	.194	.281	.156	.000	.139	.168	.557**
	Sig. (2-tailed)	.118		.304	.132	.410	1.000	.464	.375	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 3	Pearson Correlation	.518**	.194	1	.185	.152	-.102	.133	-.115	.502**
	Sig. (2-tailed)	.003	.304		.328	.422	.593	.484	.546	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 4	Pearson Correlation	.449*	.281	.185	1	.220	.297	.170	-.044	.578**
	Sig. (2-tailed)	.013	.132	.328		.243	.111	.369	.817	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 5	Pearson Correlation	.190	.156	.152	.220	1	.487**	.357	.216	.620**
	Sig. (2-tailed)	.314	.410	.422	.243		.006	.053	.252	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 6	Pearson Correlation	-.104	.000	-.102	.297	.487**	1	.187	.081	.365*
	Sig. (2-tailed)	.584	1.000	.593	.111	.006		.322	.672	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 7	Pearson Correlation	.136	.139	.133	.170	.357	.187	1	.123	.534**
	Sig. (2-tailed)	.472	.464	.484	.369	.053	.322		.516	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
BO 8	Pearson Correlation	.024	.168	-.115	-.044	.216	.081	.123	1	.387*
	Sig. (2-tailed)	.902	.375	.546	.817	.252	.672	.516		.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.627**	.557**	.502**	.578**	.620**	.365*	.534**	.387*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.001	.000	.047	.002	.035	
	N	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).

**RELIABILITAS KINERJA AUDITOR****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.33	41.609	6.451	13

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	35.23	32.599	.677	.812
KA2	35.30	34.562	.633	.817
KA3	35.40	36.524	.367	.837
KA4	35.60	36.662	.336	.840
KA5	35.33	33.195	.763	.807
KA6	35.13	33.361	.692	.811
KA7	35.70	38.493	.267	.841
KA8	35.33	33.057	.703	.810
KA9	35.43	34.392	.698	.813
KA10	34.63	39.551	.314	.837
KA11	35.57	38.392	.273	.841
KA12	35.63	38.171	.339	.836
KA13	35.70	38.148	.261	.843

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**RELIABILITAS INDEPENDENSI****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.03	25.826	5.082	14

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
INDP 1	41.00	22.138	.515	.887
INDP 2	40.97	22.378	.645	.880
INDP 3	41.00	23.586	.420	.889
INDP 4	41.00	22.966	.558	.884
INDP 5	40.70	22.217	.463	.890
INDP 6	40.83	22.144	.576	.883
INDP 7	40.87	22.051	.616	.881
INDP 8	40.73	21.995	.706	.878
INDP 9	40.80	21.269	.721	.876
INDP 10	40.77	23.357	.437	.889
INDP 11	41.03	22.378	.559	.884
INDP 12	40.97	22.654	.510	.886
INDP 13	40.90	22.438	.778	.877
INDP 14	40.87	22.809	.637	.881

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	30	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>2</sub>)****Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.37	5.826	2.414	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	15.17	4.213	.430	.702
GK2	16.47	3.982	.471	.691
GK3	15.17	4.351	.615	.660
GK4	14.90	4.300	.603	.660
GK5	15.07	4.616	.402	.708
GK6	15.07	4.133	.371	.728

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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



**RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X<sub>3</sub>)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	8

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	19.63	5.757	.426	.532
BO2	19.07	6.064	.341	.561
BO3	20.03	6.240	.262	.587
BO4	18.80	6.234	.412	.545
BO5	18.90	6.162	.472	.532
BO6	18.70	6.976	.185	.602
BO7	18.87	6.189	.319	.568
BO8	19.07	6.685	.106	.641

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.87	7.775	2.788	8

#### **LAMPIRAN 4. Deskripsi Data Penelitian**

##### **a. Frekuensi Data**

		<b>Statistics</b>			
		<b>INDP</b>	<b>GK</b>	<b>BO</b>	<b>KA</b>
<b>N</b>	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
<b>Mean</b>		46.44	19.24	23.00	39.80
<b>Median</b>		46.00	19.00	22.50	40.00
<b>Mode</b>		46	21	19 <sup>a</sup>	43
<b>Std. Deviation</b>		5.541	2.454	3.714	6.376
<b>Variance</b>		30.700	6.023	13.796	40.653
<b>Range</b>		24	10	15	24
<b>Minimum</b>		32	14	17	27
<b>Maximum</b>		56	24	32	51

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

##### **b. Frekuensi Data Variabel Independensi**

<b>INDP</b>				
	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
	32	1	2.0	2.0
	37	1	2.0	4.0
	38	1	2.0	6.0
	39	1	2.0	8.0
	40	4	8.0	16.0
	41	2	4.0	20.0
	42	3	6.0	26.0
	43	5	10.0	36.0
<b>Valid</b>	44	2	4.0	40.0
	45	1	2.0	42.0
	46	6	12.0	54.0
	48	2	4.0	58.0
	49	4	8.0	66.0
	50	5	10.0	76.0
	51	1	2.0	78.0
	52	2	4.0	82.0
	53	5	10.0	92.0
	55	2	4.0	96.0

**INDP**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
56	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**c. Frekuensi Data Variabel Gaya Kepemimpinan****GK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
14	1	2.0	2.0	2.0
15	3	6.0	6.0	8.0
16	4	8.0	8.0	16.0
17	4	8.0	8.0	24.0
18	7	14.0	14.0	38.0
Valid 19	7	14.0	14.0	52.0
20	7	14.0	14.0	66.0
21	8	16.0	16.0	82.0
22	5	10.0	10.0	92.0
23	2	4.0	4.0	96.0
24	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**d. Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi****BO**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17	1	2.0	2.0	2.0
18	2	4.0	4.0	6.0
19	6	12.0	12.0	18.0
20	6	12.0	12.0	30.0
Valid 21	5	10.0	10.0	40.0
22	5	10.0	10.0	50.0
23	6	12.0	12.0	62.0
24	4	8.0	8.0	70.0
25	4	8.0	8.0	78.0
26	4	8.0	8.0	86.0

**BO**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28	2	4.0	4.0	90.0
30	3	6.0	6.0	96.0
32	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**e. Frekuensi Data Variabel Kinerja Auditor****KA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27	2	4.0	4.0	4.0
29	1	2.0	2.0	6.0
30	2	4.0	4.0	10.0
31	2	4.0	4.0	14.0
32	2	4.0	4.0	18.0
33	2	4.0	4.0	22.0
34	1	2.0	2.0	24.0
35	1	2.0	2.0	26.0
37	3	6.0	6.0	32.0
38	3	6.0	6.0	38.0
39	4	8.0	8.0	46.0
40	3	6.0	6.0	52.0
41	1	2.0	2.0	54.0
42	4	8.0	8.0	62.0
43	5	10.0	10.0	72.0
44	1	2.0	2.0	74.0
45	2	4.0	4.0	78.0
46	2	4.0	4.0	82.0
47	4	8.0	8.0	90.0
48	1	2.0	2.0	92.0
49	2	4.0	4.0	96.0
50	1	2.0	2.0	98.0
51	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5. UJI ASUMSI KLASIK****1. UJI NORMALITAS****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KA	.095	50	.200*	.967	50	.167
INDP	.098	50	.200*	.973	50	.307
GK	.103	50	.200*	.974	50	.345
BO	.120	50	.069	.938	50	.012

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

**2. UJI LINEARITAS****ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1028.150	18	57.119	1.837	.067
Between Groups	496.694	1	496.694	15.975	.000
Deviation from Linearity	531.456	17	31.262	1.005	.478
Within Groups	963.850	31	31.092		
Total	1992.000	49			

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	874.000	10	87.400	3.049	.006
Between Groups	537.824	1	537.824	18.761	.000
Deviation from Linearity	336.176	9	37.353	1.303	.267
Within Groups	1118.000	39	28.667		
Total	1992.000	49			

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Auditor * Budaya Organisasi	(Combined)	1289.017	12	107.418	5.654	.000
	Between Groups	987.410	1	987.410	51.970	.000
	Linearity	301.607	11	27.419	1.443	.195
	Deviation from Linearity	702.983	37	19.000		
	Within Groups	1992.000	49			
Total						

**3. UJI MULTIKOLONIERITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.490	6.037		.578	.566		
1 Independensi	.242	.145	.210	1.666	.103	.653	1.531
Gaya Kepemimpinan	.123	.372	.047	.331	.742	.509	1.963
Budaya Organisasi	.997	.233	.565	4.273	.000	.596	1.679

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**4. UJI HETEROKEDASTISITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.706	3.548		1.890	.065		
1 Independensi	.049	.088	.099	.555	.581	.620	1.612
Gaya Kepemimpinan	.037	.220	.033	.166	.869	.510	1.961
Budaya Organisasi	-.271	.142	-.366	-1.908	.063	.534	1.872

a. Dependent Variable: RES2

## **LAMPIRAN 6. ANALISIS REGRESI SEDERHANA**

### **a. Independensi (X<sub>1</sub> terhadap Y)**

#### **Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Independensi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KA

b. All requested variables entered.

#### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 <sup>a</sup>	.249	.234	5.581

a. Predictors: (Constant), Independensi

#### **ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.694	1	496.694	15.944	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1495.306	48	31.152		
	Total	1992.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Independensi

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.115	6.729		1.949	.057
	Independensi	.575	.144	.499	3.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**b. Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub> terhadap Y)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 <sup>a</sup>	.270	.255	5.504

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.824	1	537.824	17.753	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1454.176	48	30.295		
	Total	1992.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.827	6.213		2.225	.031
1 Gaya Kepemimpinan	1.350	.320	.520	4.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor



**c. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub> terhadap Y)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.496	.485	4.575

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.410	1	987.410	47.179	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1004.590	48	20.929		
	Total	1992.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.003	4.098		2.929	.005
	Budaya Organisasi	1.209	.176	.704	6.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

## **LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA**

(Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y)

### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KA	39.80	6.376	50
INDP	46.44	5.541	50
GK	19.24	2.454	50
BO	23.00	3.714	50

### **Correlations**

		KA	INDP	GK	BO
Pearson Correlation	KA	1.000	.499	.520	.704
	INDP	.499	1.000	.573	.544
	GK	.520	.573	1.000	.649
	BO	.704	.544	.649	1.000
Sig. (1-tailed)	KA	.	.000	.000	.000
	INDP	.000	.	.000	.000
	GK	.000	.000	.	.000
	BO	.000	.000	.000	.
N	KA	50	50	50	50
	INDP	50	50	50	50
	GK	50	50	50	50
	BO	50	50	50	50

### **Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BO, INDP, GK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KA

b. All requested variables entered.

### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.516	.485	4.577

a. Predictors: (Constant), BO, INDP, GK

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1028.239	3	342.746	16.359	.000 <sup>b</sup>
Residual	963.761	46	20.951		
Total	1992.000	49			

a. Dependent Variable: KA

b. Predictors: (Constant), BO, INDP, GK

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.992	6.028		.994	.325
INDP	.171	.150	.149	1.143	.259
GK	.134	.373	.052	.359	.721
BO	1.012	.241	.590	4.201	.000

a. Dependent Variable: KA

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		BO	INDP	GK
1	BO	1.000	-.277	-.491
	Correlations	INDP	-.277	1.000
	GK	-.491	-.344	1.000
	BO	.058	-.010	-.044
	Covariances	INDP	-.010	.022
	GK	-.044	-.019	.139

a. Dependent Variable: KA

**LAMPIRAN 8. Perhitungan Sumbangan Relatif (SR%) dan Efektif (SE%)**

Resp.	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>3</sub> .Y	Y <sup>2</sup>
1	42	18	20	37	1554	666	740	1369
2	41	18	22	40	1640	720	880	1600
3	50	22	28	51	2550	1122	1428	2601
4	43	18	25	38	1634	684	950	1444
5	43	22	26	44	1892	968	1144	1936
6	41	21	26	43	1763	903	1118	1849
7	39	15	22	33	1287	495	726	1089
8	38	21	21	34	1292	714	714	1156
9	37	16	22	31	1147	496	682	961
10	32	14	20	29	928	406	580	841
11	40	17	20	33	1320	561	660	1089
12	53	21	25	48	2544	1008	1200	2304
13	46	19	18	27	1242	513	486	729
14	48	18	17	30	1440	540	510	900
15	43	20	23	45	1935	900	1035	2025
16	48	16	21	45	2160	720	945	2025
17	53	19	24	40	2120	760	960	1600
18	46	18	21	39	1794	702	819	1521
19	56	23	26	38	2128	874	988	1444
20	40	20	23	41	1640	820	943	1681
21	42	16	19	47	1974	752	893	2209
22	49	18	20	38	1862	684	760	1444
23	46	16	19	37	1702	592	703	1369
24	40	18	18	35	1400	630	630	1225
25	43	19	23	43	1849	817	989	1849
26	43	15	25	42	1806	630	1050	1764
27	44	17	20	27	1188	459	540	729
28	44	22	21	46	2024	1012	966	2116
29	46	15	19	39	1794	585	741	1521
30	45	19	22	30	1350	570	660	900
31	40	17	19	37	1480	629	703	1369
32	42	19	19	32	1344	608	608	1024
33	46	19	21	39	1794	741	819	1521
34	53	20	25	42	2226	840	1050	1764
35	50	20	24	42	2100	840	1008	1764
36	55	24	32	49	2695	1176	1568	2401
37	56	21	30	47	2632	987	1410	2209
38	51	24	26	47	2397	1128	1222	2209

Resp.	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>3</sub> .Y	Y <sup>2</sup>
39	50	23	32	49	2450	1127	1568	2401
40	53	22	30	50	2650	1100	1500	2500
41	50	21	24	42	2100	882	1008	1764
42	50	17	22	43	2150	731	946	1849
43	53	20	24	43	2279	860	1032	1849
44	49	20	20	32	1568	640	640	1024
45	49	21	28	46	2254	966	1288	2116
46	52	19	23	40	2080	760	920	1600
47	46	22	23	39	1794	858	897	1521
48	49	20	19	31	1519	620	589	961
49	52	21	23	47	2444	987	1081	2209
50	55	21	30	43	2365	903	1290	1849
<b>JUMLAH</b>	<b>2322</b>	<b>962</b>	<b>1150</b>	<b>1990</b>	<b>93280</b>	<b>38686</b>	<b>46587</b>	<b>81194</b>

**Diketahui :**

$$\alpha_1 = 13,115$$

$$\alpha_2 = 13,827$$

$$\alpha_3 = 12,003$$

$$\sum X_1 Y = \sum X_1 \times \sum XY$$

$$= 2322 \times 93280$$

$$= 216596160$$

$$\sum X_2 Y = \sum X_2 \times \sum XY$$

$$= 962 \times 93280$$

$$= 89735360$$

$$\sum X_3 Y = \sum X_3 \times \sum XY$$

$$= 1150 \times 93280$$

$$= 107272000$$

$$R^2 = 0,516$$

a. **Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif variabel Independensi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Auditor (Y)**

$$\begin{aligned}
 \text{SR\%} &= \frac{\alpha_1 \sum X_1 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{13,115 (216596160)}{\{13,115(2322 \times 93280) + 13,827 (962 \times 93280) + 12,003 (1150 \times 93280)\}} \times 100\% \\
 &= \frac{2840658638}{\{2840658638 + 1240770823 + 1287585816\}} \times 100\% \\
 &= 52,91\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SE\%} &= \text{SR\%} \times R^2 \\
 &= 52,91\% \times 0,516 \\
 &= 27\%
 \end{aligned}$$

b. **Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Auditor (Y)**

$$\begin{aligned}
 \text{SR\%} &= \frac{\alpha_2 \sum X_2 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{13,827 (89735360)}{\{13,115(2322 \times 93280) + 13,827 (962 \times 93280) + 12,003 (1150 \times 93280)\}} \times 100\% \\
 &= \frac{1240770823}{\{2840658638 + 1240770823 + 1287585816\}} \times 100\% \\
 &= 23\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SE\%} &= \text{SR\%} \times R^2 \\
 &= 23\% \times 0,516 \\
 &= 12\%
 \end{aligned}$$


**c. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif variabel Budaya Organisasi**

**(X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Auditor (Y)**

$$\begin{aligned}
 \text{SR\%} &= \frac{\alpha_3 \sum X_3 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\
 &= \frac{12,003 (107272000)}{\{13,115(2322 \times 93280) + 13,827 (962 \times 93280) + 12,003 (1150 \times 93280)\}} \times 100\% \\
 &= \frac{1287585816}{\{2840658638 + 1240770823 + 1287585816\}} \times 100\% \\
 &= 24\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SE\%} &= \text{SR\%} \times R^2 \\
 &= 24\% \times 0,516 \\
 &= 12\%
 \end{aligned}$$

**LAMPIRAN 9. Surat Ijin Penelitian**


**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
 Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281  
 Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902  
 Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : [fe@uny.ac.id](mailto:fe@uny.ac.id)

---

Nomor : /UN34.18/LT/2015 25 Januari 2016  
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

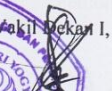
Yth.


<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala KAP Drs. Kumalahadi Jl. Kranji No. 90 Serang Baru, Yogyakarta</li> <li>2. Kepala Moh Mahsun Jl. Prof. Dr. Soepomo Gg. Lucida No. 02 Janturan, Umbulharjo, Yogyakarta</li> <li>3. Kepala KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta Jl. Ringin Putih No. 7 Prenggan, Kota Gede, Yogyakarta</li> <li>4. Kepala KAP Kuncara Budi Santosa, S.E., Ak.MM Jalan Godean KM 5 No. 104 Yogyakarta</li> <li>5. Kepala KAP Henry &amp; Sugeng Jalan Gajah Mada No. 27 Yogyakarta</li> <li>6. Kepala KAP Drs. Hadiono Gedung Griya HDN Jl. Kusbini No. 27</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Kepala KAP Drs. Soeroso Donosapoetro Jl. Beo No. 49 Demangan Baru, Yogyakarta</li> <li>8. Kepala KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan Jl. Prof. Dr. Sarjito No. 9, Yogyakarta</li> <li>9. Kepala KAP Indarto Waluyo J. Ringroad Timur No. 33, Yogyakarta</li> <li>10. Kepala KAP Doli, Bambang, Sulistiyanto, Dandang, &amp; AH Jl. Kusumanegara Muja Muju, Pertigaan Balai Kota Umbulharjo, Yogyakarta</li> <li>11. Kepala KAP Bismar, Muntalib, dan Yunus Jl. Soka No. 24, Baciro, Yogyakarta</li> </ol>
---	---

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Listiya Nuraini  
 NIM : 12812141012  
 Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi  
 Judul : Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)

Atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

  
 Wakil Dekan I,  
 Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.  
 NIP. 19690414 199403 1 002



Gambar 1. Surat Ijin Penelitian dari UNY untuk KAP DIY





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902  
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : [fe@uny.ac.id](mailto:fe@uny.ac.id)

Nomor : 662/UN34.18/LT/2016 30 Maret 2016  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth. :

1. Kepala KAP Dr. Payamta, CPA  
Jl. Ir. Sutami No. 25, Jebres, Sekarpace,  
Kota Surakarta, Jawa Tengah
2. Kepala KAP Wartono & Rekan  
Graha Nino, Jl. Jend. A. Yani No. 335,  
Banjarsari, Manahan Kota Surakarta, Jawa Tengah
3. Kepala KAP Rachmad Wahyudi Drs & CO  
Jl. Cipto Mangunkusumo No. 3A, Laweyan,  
Kota Surakarta, Jawa Tengah
4. Kepala KAP Drs. Hanung T. Ak  
Jl. Mangun Sarkoro No. 55, Banjarsari,  
Solo, Kota Surakarta, Jawa Tengah
5. Kepala KAP Drs. Hananta Budiarto & Rekan  
Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 31 57139,  
Mangkubumen, Banjarsari, Kota Surakarta

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:



Nama : Listiya Nuraini  
NIM : 12812141012  
Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi  
Judul : Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Surakarta)

Atas kerjasama dan ijinnya diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I,  
  
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.  
NIP. 19690414 199403 1 002



Gambar 2. Surat Ijin Penelitian dari UNY untuk KAP Solo

 <p><b>MMA</b> REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANT</p>	<p><b>KANTOR AKUNTAN PUBLIK</b> <b>Moh. Mahsun Ak, M. Si, CPA.</b></p> <p>Izin Usaha : KMK No. 437/KM.1/2014</p>
<p>Yogyakarta, 09 Februari 2016</p> <p>No : 004/LC.MMA/PNT/II/2016</p> <p>Perihal : Surat Keterangan Penelitian</p>	
<p>Kepada Yth :</p> <p>Bapak/Ibu Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D</p> <p>Wakil Dekan I</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta</p> <p>Di Yogyakarta</p>	
<p><b><u>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</u></b></p>	
<p>Saya yang bertanda tangan di bawah ini :</p> <p>Nama : Prasetyaningrum Pancawati, S.E.</p> <p>Jabatan : Office Manager</p>	
<p>Dengan ini menerangkan bahwa :</p> <p>Nama : Listiya Nuraini</p> <p>NIM : 12812141012</p> <p>Program Studi : Pendidikan Akuntansi / Akuntansi</p> <p>Dosen Pembimbing : Dhyah Setyorini, M.Si.</p>	
<p>Telah menyelesaikan penelitian dalam rangka persiapan penyusunan skripsi, di kantor kami : Kantor Akuntan Publik Moh. Mahsun, Ak., M.Si., CPA, pada bulan Februari 2016, dengan judul penelitian : "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP di Yogyakarta)"</p>	
<p>Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk digunakan dengan semestinya, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.</p>	
<p>Salam,</p> <p>Office Manager KAP MMA</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>Prasetyaningrum P., S.E.</p>	
<p>Jl. Prof. Dr. Soepomo Gg. Lucida No. 02 Janturan-Umbulharjo Yogyakarta ☎ +62 274 386825 Fax +62 274 378229</p> <p>✉ office@kapmma.co.id 🌐 www.kapmma.co.id</p>	

Gambar 3. Surat Ijin Penelitian KAP Moh. Mahsun (KAP MMA)



## Hadori Sugiarto Adi & Rekan

Certified Public Accountants

### SURAT KETERANGAN

No. : 025/Cb-Yk.HSAR/R/V/2016

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan:

Nama : **LISTIYA NURAINI**  
 Status : Mahasiswa  
 NIM : 12812141012  
 Program Studi : Akuntansi  
 Jurusan : Pendidikan Akuntansi  
 Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penyebaran kuesioner dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor" di Kantor Akuntan Publik HLB HADORI SUGIARTO ADI & REKAN Cabang Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 03 Mei 2016

KAP HLB Hadori Sugiarto Adi & Rekan Cabang Yogyakarta

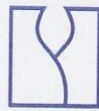
Rini Astuti, B.Sc  
Office Manager

#### CABANG YOGYAKARTA

Jl. Prof. Dr. Sardjito No. 9, Yogyakarta 55223, Indonesia  
 Telp. 085100100136/085100100137, Fax: (0274) 513912, E-mail : hlbhadori\_yogya@yahoo.com  
 HLB Hadori Sugiarto Adi & Rekan is a member of International. A world-wide organization of accounting firms and business advisers

Nomor Izin Usaha KAP : KEP-446/KM.1/2009

Gambar 4. Surat Ijin Penelitian KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan



KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
**DRS. HADIONO**  
 REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANT, TAX AND MANAGEMENT CONSULTANT  
 NIU KAP 98.2.0258

**SURAT KETERANGAN**  
**No. 0273/KAP/HDN/V/2016**

Yang bertandatangan dibawah ini, mewakili:

Nama : Drs. HADIONO  
 Jabatan : Pimpinan Kantor Akuntan Publik Drs. Hadiono  
 Alamat : Jl. Kusbini No. 27 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

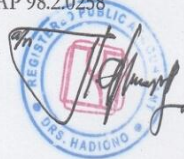
Nama : LISTIYA NURAINI  
 NIM/ NIRM : 12812141012  
 Program Studi : Akuntansi  
 Universitas : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Benar-benar melakukan penelitian di KAP Drs. Hadiono dengan skripsi berjudul  
***“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 3 Mei 2016

Kantor Akuntan Publik “ DRS. HADIONO “  
 NIU-KAP 98.2.0258



RININTA RADITYASARI, SE., Ak., CA.



Jl. Kusbini No.27 Yogyakarta Phone (0274) 555100 (Hunting), Fax. (0274) 555101

Gambar 5. Surat Ijin Penelitian KAP Hadiono



**KANTOR AKUNTAN PUBLIK DR. PAYAMTA, CPA**

Jl. Ir. Sutami 25 Surakarta 57126, Telp/Fax: 0271 – 669458; 854222; Email: Kappayamta@yahoo.com.  
Registered Public Accountants, Tax & Management Consultants Ijin Menteri Keuangan RI No: KEP-1111/KMK.1/2010.

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 192/SKP/PYT/III/2016

Yang bertandatangan dibawah ini, atas nama Kantor Akuntan Publik Dr. Payamta, CPA menerangkan bahwa:

Nama : LISTIYA NURAINI  
NIM : 12812141012  
Asal PTN / PTS : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
Fakultas / Jurusan : Fakultas Ekonomi / Akuntansi

Telah mengadakan Penelitian di Kantor Akuntan Publik Dr. Payamta, CPA melalui pengisian kuisioner untuk keperluan penelitian Tugas Akhir/Skripsi dengan judul:

**PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 22 April 2016

KANTOR AKUNTAN PUBLIK DR. PAYAMTA, CPA

**Mamien, SE**  
Administrasi & Umum

Gambar 6. Surat Ijin Penelitian KAP Payamta

### SURAT KETERANGAN

Kantor Akuntan Publik **WARTONO & REKAN** dengan ini menerangkan bahwa :

**NAMA** : LISTIYA NURAINI  
**NIM/ NIRM** : 12812141012  
**ASAL PT** : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**JURUSAN** : S1 AKUNTANSI

Telah melaksanakan penelitian di kantor akuntan kami dengan metode pengisian kuisioner yang berjudul "PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI YOGYAKARTA DAN SURAKARTA)".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Surakarta, 27 April 2016

Kantor Akuntan Publik "**WARTONO & REKAN**"



Rahmad Widodo, SE

Gambar 7. Surat Ijin Penelitian KAP Wartono & Rekan



**BISMAR, MUNTALIB & YUNUS**  
**Registered Public Accountant**  
 Jl. Soka No. 24 Baciro, Yogyakarta 55225

### SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Ayu Riandari  
 Jabatan : Manager Operasional  
 Kantor Akuntan Publik BISMAR, MUNTALIB & YUNUS  
 Cabang Yogyakarta

Bersama ini menerangkan bahwa:

Nama : Listiya Nuraini  
 NIM : 12812141012/Akuntansi  
 Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah menyebarkan Kuisioner penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul  
*“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap  
 Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta)”*

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 April 2016  
 KAP Bismar, Muntalib & Yunus

Putri Ayu Riandari  
 Manager Operasional

Gambar 8. Surat Ijin Penelitian KAP Bismar, Muntalib & Yunus



**KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
Drs. SOEROSO DONOSAPOETRO**

IZIN USAHA : KEP. MENKEU NO. 254/KM.06/2004  
JL. BEO No. 49 DEMANGAN BARU TELP/FAX. : 0274-589283 YOGYAKARTA 55281  
e-mail : soerosods@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Bersama ini, KAP Soeroso Donosapoetro menerangkan bahwa :

Nama : LISTIYA NURAINI  
NIM : 12812141012  
Fakultas/ Jurusan : Pendidikan Akuntansi/Akuntansi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP di Yogyakarta) " dengan menyebar kusioner di KAP Soeroso Donosapoetro.

Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 06 April 2016

KAP. SOEROSO DONOSAPOETRO  
Administrasi

Dewanggi Ira Veolita, SE

Gambar 9. Surat Ijin Penelitian KAP Soeroso Donosapoetra



## SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i dengan Identitas :

Nama : LISTIYA NURAINI  
NIM : 12812141012  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Akuntansi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Tugas Akhir di Kantor Akuntan Publik Indarto Waluyo dengan judul  
*“PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR “*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Februari 2016

KAP Indarto Waluyo  
Office Manager,



Onik Aryani A.Md

Gambar 10. Surat Ijin Penelitian KAP Indarto Waluyo



KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
**KUMALAHADI, KUNCARA, SUGENG PAMUDJI & REKAN**

Izin Usaha Kantor Akuntan Publik No.765/KM.1/2015  
 Sahid Sudirman Center Lt. 56, Jl. Jend. Sudirman Kav 86 Jakarta 10220  
 Mobile. 0822 4342 7888/087 838 900 901  
 Email. info@kksppartners.com Web. http://www.kksppartners.com  
 KKSP & Rekan Information Centre Office, (0274) 530 5200, 081 704 300 91

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: KKSPJ / 060 – SKK / III / 2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Habibullah Akbar, SE  
 Jabatan : Office Manager & Dev. Program's  
 Alamat : Jalan Godean Km.5 No.104 Yogyakarta 552962  
 Telp : (0274) 530 5200

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : Listiya Nuraini  
 NIM : 12812141012  
 Fakultas/Program Studi : Ekonomi / Pendidikan Akuntansi  
 Asal Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesioner di **KAP M. Kuncara Budi Santosa (KKSP & Rekan )** dengan skripsi berjudul **“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 4 Maret 2016

Hormat Kami



**Habibullah Akbar, SE**  
 Office Manager & Dev. Program's

KJA Kuncara & Rekan affiliated with KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan

*Note : Surat ini harus disahkan dengan Cap & Tandatangan resmi KAP*

**Affiliated With :**

Kantor Jasa Akuntansi  
 KUNCARA & REKAN  
 Jl. Godean Km.5 No.104 Godean Yogyakarta 55292  
 Telp. (0274) 530 5200 Hp. 0813 2775 8927/0817 0430 091  
 kja@kuncara.co.id

Kantor Konsultan Pajak  
 KUNCARA & REKAN  
 Jl. Godean Km.5 No.104 Godean Yogyakarta 55292  
 Telp. (0274) 530 5200 Hp. 0813 2775 8927/0817 0430 091  
 kkp@kuncara.co.id

PT. Bhummi Estungara Advisory Services  
 DBS Bank Tower, Ciputra World Jakarta I  
 17th floor, Suite 1701  
 Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 3-5  
 Jakarta 12940 Indonesia

Gambar 11. Surat Ijin Penelitian KAP Kuncara