

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

FARAH NURUL INAYAH



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

FARAH NURUL INAYAH

A31110127



kepada

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2015**

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

disusun dan diajukan oleh

FARAH NURUL INAYAH
A31110127

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

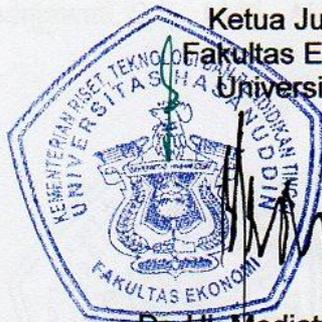
Makassar, 4 Juni 2015

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, S.E., M.S, Ak. CA
NIP 196301161988101001

Pembimbing II

Drs. Syahrir, M.Si., Ak., CA
NIP 196603291994031003



Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 196509251990022001

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

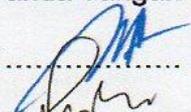
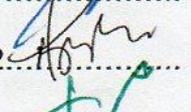
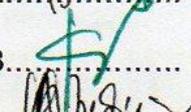
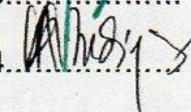
disusun dan diajukan oleh

FARAH NURUL INAYAH
A31110127

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **4 Juni 2015** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, S.E., M.S, Ak. CA	Ketua	1..... 
2.	Drs. Syahrir, M.Si., Ak., CA	Sekretaris	2..... 
3.	Drs. H. Kastumuni Harto, M.Si., Ak, CPA, CA	Anggota	3..... 
4.	Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA	Anggota	4..... 



Ketua Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. Hj. Mediaty, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 196509251990022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

nama : Farah Nurul Inayah

NIM : A31110127

jurusan/programstudi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP INDEPENDENSI AUDITOR INTERNAL

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 3 Juni 2015

Yang membuat pernyataan




Farah Nurul Inayah

PRAKATA

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan segala rahmat, anugerah, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal” disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Selama proses penulisan skripsi, peneliti mengalami beberapa hambatan maupun kesulitan yang terkadang membuat peneliti merasa tidak mampu dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun dengan adanya doa, restu, petunjuk, bimbingan serta dorongan berbagai pihak yang begitu besar manfaatnya bagi peneliti sampai akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Keluarga besar tercinta yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, ketulusan dan keikhlasan untuk memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gagaring Pagalung, S.E., M.S., Ak.,CA dan bapak Drs. Syahrir, M.Si, Ak., CA, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan pengarahan dan saran-saran kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA, bapak Drs. H. Kastumuni Harto, M.Si, Ak, CPA, CA dan ibu Dr. Aini Indrijawati, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen penguji yang juga telah memberikan masukan, saran, dan koreksi bagi peneliti dalam proses penyusunan skripsi.

4. Pimpinan beserta staf dan seluruh auditor internal PT. Semen Tonasa, PT. Bank Sulselbar, kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan dan kantor Inspektorat Kabupaten Maros yang telah memberikan izin dan waktunya kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian.
5. Sahabat-sahabatku Arini, Eni, Nisa, Marlinda, Dika, Indah, Arlan, yang telah memberikan dukungan semangat dalam penyusunan skripsi ini serta memberikan keceriaan dalam mengisi hari-hari yang dilewati oleh peneliti.
6. Teman-teman Jurusan Akuntansi angkatan 2010 (PIONEER) dan teman-teman SMA Negeri 16 Makassar yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan doanya kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
7. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan yang berlipat ganda.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Walaupun demikian, peneliti berusaha sebaik-baiknya untuk menyajikan skripsi ini sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat peneliti harapkan sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi peneliti. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Makassar, 3 Juni 2015

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal

The Effect of Organizational Commitment and Leadership Style through The Internal Auditor Independence

Farah Nurul Inayah
H. Gagaring Pagalung
Syahrir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, terhadap independensi internal auditor dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal, serta pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap independensi internal auditor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan untuk analisis data menggunakan analisis statistik. Data ini diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan ke setiap instansi yang terkait. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap independensi internal auditor, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi internal auditor serta variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi internal auditor.

Kata kunci: komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, independensi, internal auditor.

The research aims to understand the effects of organizational commitment through internal auditor independence and leadership style through internal auditor independence, also the effects organizational commitment and leadership styles simultaneously through internal auditor independence. The research uses double linear regression analysis method and the analyzing progress uses statistic analysis method. Data needs are obtained from quistionaire distribution through related institutions. The result of this research appoints that organizational commitment and leadership styles simultaneously affect internal auditor independence. Regard to partial test result, it shows that organizational commitment variable affects significantly and positively through. Internal auditor independence, and leadership styles variable also affect significantly and positively through internal auditor independence

Keywords: *organizational commitment, leadership style, independence, internal auditor.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Dan kegunaan Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Kegunaan Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Komitmen Organisasi (<i>Organization Commitment</i>)	7
2.1.2 Gaya Kepemimpinan(<i>Leadership Style</i>).....	8
2.1.3 Kinerja (<i>Performance</i>).....	9
2.1.4 Auditor	10
2.1.5 Independensi.....	13
2.1.6 Independensi Auditor Internal.....	14
2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Independensi Auditor Internal.....	16
2.1.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal	17
2.2 Tinjauan Teori	18
2.3 Tinjauan Empirik	19
2.4 Perumusan Hipotesis.....	19
2.5 Kerangka Pemikiran.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian.....	22
3.2 Lokasi dan Waktu	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
3.5 Jenis dan Sumber Data	25
3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.7 Analisis Data	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	26
3.7.3 Pengujian Hipotesis	26
3.7.3.1 Uji Statistik t	27
3.7.3.2 Uji Statistik F	28
3.7.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 30
4.1 Deskripsi Data.....	30
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	31
4.3 Pengujian Instrumen	34
4.4 Analisis Kuantitatif Data	37
4.5 Hubungan antar variabel.....	41
 BAB V PENUTUP	 46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran.....	46
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	47
 DAFTAR PUSTAKA.....	 48
LAMPIRAN	51

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Auditor Internal.....	23
Tabel 4.1 Daftar Kuisisioner	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	30
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Responden (Komitmen Organisasi)	31
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Responden (Gaya Kepemimpinan).....	32
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Responden (Independensi Auditor Internal)	34
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Independensi Auditor Internal	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.10 Nilai Signifikansi.....	37
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	39
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	40
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	40
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai (r)	42
Tabel 4.15 Korelasi antara Variabel	43
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis.....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata.....	52
2	Kuesioner/Angket Penelitian.....	53
3	Data Kuisisioner Variabel Y, X ₁ dan X ₂	57
4	Regresion.....	63
5	Uji Validitas dan Reliability X ₁	65
6	Uji Validitas dan Reliability X ₂	67
7	Uji Validitas dan Reliability Y	69
8	Npar Test.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian disuatu negara saat ini semakin maju, sehingga masalah bisnis yang terjadi semakin kompleks. Indonesia saat ini telah memasuki era globalisasi, ditandai dengan semakin berkembangnya dunia bisnis yang menyebabkan persaingan yang semakin tajam, maka perusahaan harus mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya serta berkembang sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Oleh karena itu kebutuhan akan informasi bisnis yang berupa laporan keuangan sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan bisnis.

Laporan keuangan yang direkam dari kegiatan bisnis suatu perusahaan berupa catatan informasi keuangan historis suatu perusahaan. Laporan keuangan dibuat untuk beberapa tujuan yaitu untuk kepentingan pihak internal dan pihak eksternal perusahaan. Pihak eksternal perusahaan seperti investor, kreditor dan pemerintah membutuhkan laporan keuangan dalam menilai kinerja keuangan perusahaan dalam mengambil keputusan investasi, sedangkan pihak internal membutuhkan laporan keuangan dalam menilai kinerja manajemen, menilai produktifitas, mengelola perusahaan dan efisiensi organisasi perusahaan. Agar laporan keuangan tersebut dapat digunakan untuk berbagai kepentingan pengguna, maka harus ada jaminan bahwa laporan keuangan tidak menyesatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini tidak terlepas dari adanya konflik kepentingan antara pembuat laporan keuangan dengan pemakai laporan keuangan. Pembuat laporan keuangan cenderung akan membuat laporan keuangan sebaik mungkin, sehingga memberikan keuntungan pribadi dengan melakukan penggelapan data keuangan atau melakukan kecurangan,

sedangkan pengguna laporan keuangan akan menilai kinerja keuangan perusahaan berdasarkan data yang ada dengan tingkat informasi kebenaran yang minimum. Untuk mencegah hal tersebut dibutuhkan suatu profesi yang dapat menjamin bahwa laporan keuangan dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan dan laporan keuangan bebas dari kecurangan yang dibuat oleh manajemen perusahaan.

Profesi auditor internal mempunyai peranan sosial yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Auditor internal merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut. Salah satu tugas internal auditor internal adalah mengaudit atau memeriksa laporan keuangan, berdasarkan penugasan atau perjanjian antara klien dengan auditor. Dalam melakukan pemeriksaan, auditor internal memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran atas laporan keuangan yang dibuat dan disajikan oleh klien. Auditor internal harus menjalankan tugasnya secara profesional yaitu auditor harus bersikap independen dan objektif dalam memberikan rekomendasi atas kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, baik untuk kepentingan klien dan pemakai laporan keuangan maupun kepentingan auditor internal itu sendiri.

Dalam penugasan audit sering terjadi masalah yang dapat mempengaruhi independensi auditor internal, dimana klien yang memberikan tugas berusaha untuk mengkondisikan agar laporan keuangan yang dibuat mempunyai opini yang baik, tetapi disisi lain auditor internal harus dapat menjalankan tugasnya secara profesional yaitu auditor harus dapat mempertahankan sikap independen dan obyektif. Hasil kerja auditor internal sangat bermanfaat bagi pimpinan dan unit kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil

audit tersebut akan dipakai dengan penuh keyakinan, jika pemakai jasa mengetahui dan mengakui tingkat profesionalisme auditor internal.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian menggunakan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen sedangkan variabel dependennya adalah independensi auditor internal. Gaya kepemimpinan yang ideal serta budaya organisasi yang didukung dengan independensi serta mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik (Sapariyah, 2011). Peneliti juga ingin menguji apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai variabel independen, dimana auditor menegakkan independensi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Otley (1980) pendekatan kontinjensi dalam penelitian dapat menjelaskan pengaruh bukti empiris yang tidak diharapkan dalam pengembangan teori yang menggunakan pengujian universalistik. Berdasarkan teori kontinjensi tersebut peneliti ingin menguji apakah auditor yang menegakkan independensinya juga mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya, dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

Sapariyah (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa. 1) *Good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) Independensi auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) *Good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor,

4) Independensi auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor, 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, 6) Dari hasil analisis jalur adalah pengaruh langsung (*direct effect*) *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening *good governance* terhadap kinerja auditor, karena pengaruh langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening independensi auditor terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, tidak menggunakan metode analisis jalur seperti pada penelitian sebelumnya karena penelitian ini lebih disederhanakan dengan hanya ingin melihat pengaruh antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal karena penelitian ini merupakan penelitian satu arah yang mensyaratkan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini tidak menguji *good governance* seperti penelitian sebelumnya karena merupakan variabel intervening, sementara yang ingin diuji adalah pengaruh langsung antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah.

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap independensi auditor internal ?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap independensi auditor internal ?
3. Apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap independensi auditor internal ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat disampaikan tujuan penelitian yang hendak dicapai yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap independensi auditor internal
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap independensi auditor internal.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang akan dilakukan adalah.

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada auditor internal ataupun auditor eksternal agar menjalankan pemeriksaan akuntansi harus berdasarkan pada prinsip akuntansi yang berlaku umum dan selalu menegakkan Kode Etik Akuntan sebagai profesi auditor.

Harapan peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini, penulis dapat membagi gambaran pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai pengertian motivasi, kompetensi penerapan sistem informasi, kinerja, tinjauan teori, tinjauan empiris, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, lokasi dan waktu, sumber data dan jenis data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan defenisi operasional, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang hasil pengujian data dan pembahasannya

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi dan saran-saran yang ingin disampaikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi (*Organization Commitment*)

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

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2007). Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Siagian (2002:83) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif.

Fleishman dan Peters (1962), menjelaskan bahwa.

“Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain”.

Fleishman dkk., dalam Gibson (1996) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

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. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis.

2.1.3 Kinerja (*Performance*)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa.

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

Mangkunegara (2005:15) membedakan kinerja menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:15).

Gibson dkk. (1996:95) menyatakan bahwa.

“Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi”.

Kinerja auditor merupakan tindakan pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2008:11) 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”.

Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri,

dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. kinerja (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. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

2.1.4 Auditor

Arens dan Loebbecke (1991) dalam Rimawati (2011;16) menyatakan bahwa auditor merupakan seseorang yang melaksanakan beberapa aspek jasa audit.

Menurut Boynton, dkk (2002:6) ada tiga jenis auditor yaitu.

- a. Auditor pemerintah adalah auditor yang bertugas melakukan audit atas keuangan pada instansi-instansi pemerintah. Di Indonesia, auditor pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu:
 1. Auditor eksternal pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai perwujudan dari Pasal 23 ayat 5 Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi untuk memeriksa tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang pengaturannya ditetapkan dengan undang-undang. Hasil Pemeriksaan itu diberitahukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat. Badan Pemeriksa Keuangan merupakan badan

yang tidak tunduk kepada pemerintah, sehingga diharapkan dapat bersikap independen.

2. Auditor internal pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Fungsional Pemerintah (APFP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen/LPND, dan Badan Pengawasan Daerah.
 - b. Auditor internal merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karenanya berstatus sebagai pegawai pada perusahaan tersebut.
 - c. Auditor independen atau akuntan publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan. Pengauditan ini dilakukan pada perusahaan terbuka, yaitu perusahaan yang go publik, perusahaan-perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari laba. Praktik akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

Namun, Arens & Loebbecke dalam bukunya *Auditing Pendekatan Terpadu* yang diadaptasi oleh Amir Abadi Jusuf di dalam Rimawati (2011;17), menambahkan satu lagi jenis auditor, yaitu.

- d. 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 dilapangan

adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor. Auditor mempunyai tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit. Pekerjaan auditor ini bertujuan untuk memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan klien yang diaudit bebas dari salah saji material.

The Auditing Practice Committee, yang merupakan cikal bakal dari *Auditing Practices Board*, ditahun 1980 dalam Rimawati (2011;18), memberikan ringkasan tanggung jawab auditor.

- Perencanaan, pengendalian dan pencatatan.
Auditor perlu merencanakan, mengendalikan dan mencatat pekerjaannya.
- Sistem Akuntansi.
Auditor harus mengetahui dengan pasti system pencatatan dan pemrosesan transaksi dan menilai kecukupannya sebagai dasar penyusunan laporan keuangan.
- Bukti Audit.
Auditor akan memperoleh bukti audit yang relevan dan reliable untuk memberikan kesimpulan rasional.
- Pengendalian Intern.
Bila auditor berharap untuk menempatkan kepercayaan pada pengendalian internal, hendaknya memastikan dan mengevaluasi pengendalian itu dan melakukan *compliance test*.
- Meninjau Ulang Laporan Keuangan yang Relevan. Auditor melaksanakan tinjau ulang laporan keuangan yang relevan seperlunya, dalam hubungannya dengan kesimpulan yang diambil berdasarkan bukti

audit lain yang didapat, dan untuk memberi dasar rasional atas pendapat mengenai laporan keuangan.

2.1.5 Independensi

Standar *Profesional Akuntan Publik (SPAP)* seksi 220, menyatakan bahwa independen artinya tidak mudah di pengaruhi dan tidak memihak kepada kepentingan siapa pun .Auditor secara intelektual harus jujur, bebas dari kewajiban terhadap kliennya. Independensi menurut Boynton dkk (2009;56), *independence is the cornerstone of the auditing profession. It mean that the auditor is neutral about the entity and, therefore, objective.*

Definisi sejenis dikemukakan oleh Mulyadi dan Puradireja, (2002;26).

Independensi adalah keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Dalam Kode Etik Akuntan tahun 1994 yang dikutip dari artikel Sari (2003 : 6) disebutkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas.

Menurut Halim (2001:21) ada tiga aspek independensi seorang auditor, yaitu sebagai berikut.

1. Independence in fact (independensi senyatanya) yakni auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi.
2. Independence in appearance (independensi dalam penampilan) yang 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) yang berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Menurut Kosasih (2000) dalam Rimawati (2011;20), ada empat jenis risiko yang dapat merusak independensi Auditor, yaitu.

- a. *Self interest risk*, yang terjadi apabila auditor menerima manfaat dari keterlibatan keuangan klien.
- b. *Self review risk*, yang terjadi apabila auditor melaksanakan penugasan pemberian jasa keyakinan yang menyangkut keputusan yang dibuat untuk kepentingan klien atau melaksanakan jasa lain yang mengarah pada produk atau pertimbangan yang mempengaruhi informasi yang menjadi pokok bahasan dalam penugasan pemberian jasa keyakinan.
- c. *Advocacy risk*, yang terjadi apabila tindakan auditor menjadi terlalu erat kaitannya dengan kepentingan klien.
- d. *Client influence risk*, yang terjadi apabila auditor mempunyai hubungan erat yang kontinyu dengan klien, termasuk hubungan pribadi yang dapat mengakibatkan intimidasi oleh atau keramah tamahan (*familiarity*) yang berlebihan dengan klien.

Penelitian mengenai independensi sudah cukup banyak dilakukan baik itu dalam negeri maupun luar negeri dengan menggunakan berbagai ukuran. Namun dalam penelitian ini independensi auditor diukur melalui: Lama hubungan dengan klien (*audit tenure*), telaah dari rekan auditor (*peer review*), dan jasa non audit. Independen berarti auditor tidak mudah untuk dipengaruhi. Auditor diwajibkan untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga ia harus jujur kepada pihak kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan auditor, christiawan (2002:4). Penelitian yang dilakukan oleh Kasidi (2007) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi independensi auditor meliputi ukuran Kantor Akuntan Publik, lamanya hubungan audit dalam memberikan layanan jasa pada klien, biaya jasa audit, layanan jasa konsultasi manajemen, dan keberadaan komite audit. Supriyono (1988), melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi independensi dalam penampilan akuntan publik di Indonesia meliputi ikatan keluarga dan hubungan usaha, persaingan antar KAP, pemberian jasa lain selain jasa

2.1.6 Independensi Auditor Internal

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 obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Carey dalam Mautz (1961:205) mendefinisikan independensi akuntan publik dari segi integritas dan hubungannya dengan pendapat akuntan atas laporan keuangan. Independensi meliputi.

1. Kepercayaan terhadap diri sendiri yang terdapat pada beberapa orang profesional, hal ini merupakan bagian integritas profesional.
2. Merupakan istilah penting yang mempunyai arti khusus dalam hubungannya dengan pendapat akuntan publik atas laporan keuangan.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Carey dalam Mautz (1961:205) menyebutkan bahwa independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu:

1. independensi sikap mental
2. independensi penampilan.

Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik (Mautz, 1961:204-205).

Selain independensi sikap mental dan independensi penampilan, Mautz (1961: 217) mengemukakan bahwa independensi akuntan publik juga meliputi

independensi praktisi (*practitioner independence*) dan independensi profesi (*profession independence*). Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak dalam perencanaan program, pelaksanaan pekerjaan verifikasi, dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan. Independensi profesi berhubungan dengan kesan masyarakat terhadap profesi akuntan publik

2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Independensi Auditor

Internal

Mowday, dkk dalam Vandenberg (1992) mengemukakan bahwa komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Meyer dkk. (1989) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja dan independensi, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja dan independensi".

Somers dan Birnbaum (1998) mengemukakan bahwa “Komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berpengaruh terhadap independensi”.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan serta independensi auditor.

2.1.8 .Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor

Internal

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 (Siagian, 2002:75).

Goleman (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan). Namun pendapat Goleman tidak selaras dengan Siagian. Siagian (2002) mengemukakan bahwa

tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan serta independensi.

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. 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).

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

2.2. Tinjauan Teori

Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005:302). 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 serta independensi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis.

2.3 Tinjauan Empirik

Sapariyah (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh *good governance* dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) independensi auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, 4) independensi auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor, 5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, 6) dari hasil analisis jalur adalah jalur langsung (*direct effect*) *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening *good governance* terhadap kinerja auditor, karena jalur langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening kinerja auditor terhadap independensi auditor.

2.4 Perumusan Hipotesis

Ayu (2009), dalam penelitiannya berjudul pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor (Study empiris pada KAP Yogyakarta). Penelitiannya menggunakan alat analisa regresi linier berganda, dengan hasil bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis di atas maka, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap independensi internal auditor

Hamidarwaty (2009) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap independensi Auditor Studi di KAP Surakarta, alat analisisnya Regresi linier berganda, dengan hasil bahwa variabel-variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis di atas maka, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor

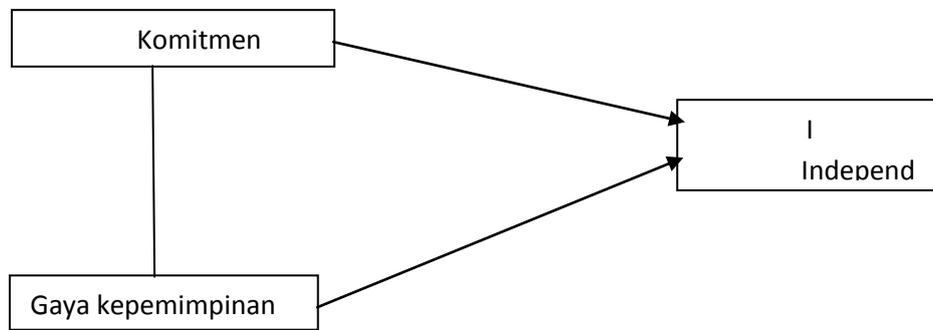
Selanjutnya dalam penelitian ini akan diuji pula pengaruh secara simultan variabel-variabel independen yaitu komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap Independensi auditor.

Penelitian ini mencoba menggunakan responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya. penelitian ini menggunakan responden auditor internal independen yang bekerja pada di kantor pemerintahan dan perusahaan maupun perbankan di Makassar dan peneliti akan menggunakan metode Analisis regresi linier berganda. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah independensi internal auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian kausalitas yaitu untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara berdasar atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu.

3.2 Lokasi Dan Waktu

Lokasi

Penelitian dan pengumpulan data ini dilakukan di kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Kabupaten Maros, PT Bank Sulselbar dan PT Semen Tonasa.

Waktu

Adapun waktu pelaksanaan kurun waktu selama tahun 2015.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja di kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Kabupaten Maros, PT Bank Sulselbar dan PT Semen Tonasa

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Internal Auditor

No	Nama Kantor	Jumlah
1	Kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	15
2	Kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Kabupaten Maros	30
3	PT. Semen Tonasa	15
4	PT. Bank Sulselbar	10
Jumlah Populasi		70

Sumber: data primer, diolah.

Sampel

Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan metode *Random Sampling*, dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk di tetapkan sebagai anggota sampel. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, dalam hal tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05).

Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi (Riduwan, 2005:65).

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) point skala Likert, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju (Sekaran, 2000).

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, pendekatan operasional variabel untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Independensi auditor internal merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Variabel independensi auditor internal dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961: 206) yaitu: independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan. Instrumen terdiri dari 6 item pertanyaan.
2. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang

dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2003). Instrumen terdiri dari 10 item pertanyaan.

3. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996). Instrumen terdiri dari 8 item pertanyaan.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1997). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor internal sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor internal yang bekerja pada pemerintah dan perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor internal yang bekerja pada kantor Inspektorat Pemerintah Provinsi dan kabupaten, PT Bank Sulselbar dan PT Semen Tonasa di Makassar dan maros

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/dinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti (Riduwan dan Sunarto, 2007:348)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten) (Riduwan dan Sunarto, 2007:348).

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Analisa regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/beban), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati yang dikutip oleh Ghazali, 2005).

Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi berganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya, sedangkan analisis regresi

ganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) (Riduwan dan Sunarto, 2007:348). Analisa Regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Persamaan linier dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana.

- Y = independensi internal auditor
- X₁ = komitmen organisasi
- X₂ = gaya kepemimpinan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi, terdiri dari (b₁, b₂, dan b₃)
- ε = komponen kesalahan random (*random error*)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

3.7.3.1 Uji Statistik t

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H₀) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b₁) sama dengan nol, atau.

$$H_0 : b_1 = 0 \quad (2)$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau.

$$H_a : b_1 \neq 0 \quad (3)$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2007).

3.7.3.2 Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau.

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0 \quad (4)$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0 \quad (5)$$

Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2007).

3.7.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik (Kuncoro, 2007).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data, data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel independensi auditor internal, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan. Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik.

Tabel 4.1 Daftar Kuesioner

No	Nama Kantor	Jumlah Kuisioner
1	PT. Semen Tonasa	15
2	PT. Bank Sulselbar	10
3	Kantor Inspektorat Kabupaten Maros	30
4	Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	15
Total Kuesioner		70

Sumber: data primer, diolah 2015

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

NO	Keterangan Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
A	Laki-laki	38	54,3
B	Perempuan	22	31,4
C	Kosong	10	14,3

Sumber: data primer, diolah 2015

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 70 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (54,3%), sisanya responden perempuan (31,4%), dan data responden yang kosong sebanyak (14,3%).

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Independen

Analisis deskriptif statistik ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden (auditor internal) terhadap komitmen organisasi. Penilaian diambil dari nilai rata-rata setiap faktor yang diperoleh dari jumlah skor total dibagi dengan pernyataan yang ada pada setiap faktor. Masing-masing variabel memiliki beberapa pernyataan. Interpretasi atas pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner tersebut penting untuk menilai independensi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan auditor internal berdasarkan dimensi dan indikator yang diambil sebagai acuan sehingga pernyataan-pernyataan yang dimaksud menjadi lebih jelas arah dan tujuannya.

Instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi menggunakan 10 item pernyataan dengan skala likert 6 poin (sangat tidak setuju s/d sangat setuju). Adapun hasil statistik deskriptifnya yaitu:

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Responden (Komitmen Organisasi).

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju		
KO 1	2	7	7	37	7	220	3,67
	1,6%	5,8%	5,8%	30,8%	5,8%		
KO 2	0	5	10	33	12	232	3,87
	0	4,1%	8,3%	27,5%	10%		
KO 3	1	1	6	30	22	251	4,18
	0,08	0,08	5%	25%	18,3%		
KO 4	2	2	2	52	2	230	3,83
	1,6%	1,6%	1,6%	43,3%	1,6%		

KO 5	1	5	5	37	12	234	3,9
	0,08%	4,1%	4,1%	30,8%	10%		
KO 6	1	4	2	44	8	232	3,87
	0,08%	3,33%	1,6%	36,6%	6,67%		
KO 7	1	5	7	34	13	233	3,88
	0,08%	4,1%	5,8%	28,3%	10,8%		
KO 8	1	4	5	29	21	245	4,08
KO 9	0	4	7	27	22	252	4,2
	0	3,33%	5,8%	22,5%	18,3%		
KO 10	0	5	7	14	34	257	4,28
	0	4,1%	5,8%	11,7%	28,3%		
Mean	39,766667						

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) tingkat independensi auditor sebesar 39,76. Dengan hasil nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor menjawab 'sangat setuju' atas pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor internal cukup berkomitmen pada organisasinya.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Responden (Gaya Kepemimpinan).

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju		
GK 1	1	2	15	25	17	235	3,92
	0,08%	1,6%	12,5%	20,8%	14,2%		
GK 2	1	2	8	30	19	244	4,07
	0,08%	1,6%	6,7%	25%	15,8%		
GK 3	2	1	9	26	22	245	4,08
	1,6%	0,08%	7,5%	21,7%	18,3%		
GK 4	1	3	7	47	2	226	3,77
	0,08%	2,5%	5,8%	39,1%	1,6%		

GK 5	0	1	10	37	12	240	4
	0	0,08%	8,3%	30,8%	10%		
GK 6	0	1	17	28	14	235	3,92
	0	0,08%	14,2%	23,3%	11,7%		
GK 7	0	1	2	33	24	260	4,33
	0	0,08%	1,6%	27,5%	20%		
GK 8	0	1	2	33	24	260	4,33
	0	0,08%	1,6%	27,5%	20%		
Mean	32,41667						

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) tingkat independensi auditor internal sebesar 32,41. Dengan hasil nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor internal menjawab 'sangat setuju' atas pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Hal ini berarti bahwa mayoritas gaya kepemimpinan auditor internal cukup baik.

4.2.2 Statistik Deskriptif variabel dependen

Analisis statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden (auditor internal) terhadap independensi auditor internal. Penilaian diambil dari rata-rata setiap faktor yang diperoleh dari jumlah skor total dibagi dengan pernyataan yang ada pada setiap faktor.

Dedikasi terhadap independensi dilihat dari jawaban responden yang diukur dengan menggunakan instrumen yang ditelaah oleh peneliti. Ukuran tersebut diukur melalui pernyataan dengan skala likert 6 poin (sangat tidak setuju s/d sangat setuju). Selanjutnya skor tersebut diolah dalam pengujian statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran dari instrumen. Semakin tinggi skor yang diperoleh terhadap instrumen ini, menunjukkan tingkat dedikasi terhadap independensi auditor internal

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Responden (Independensi Auditor).

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju		
IA 1	1	8	7	37	7	221	3,68
	0,08%	6,7%	5,8%	30,8%	5,8%		
IA 2	0	5	13	35	7	224	3,73
	0	4,2%	10,8%	29,2%	5,8%		
IA 3	0	3	6	46	5	233	3,88
	0	2,5%	5%	38,3%	4,2%		
IA 4	0	9	7	42	2	217	3,62
	0	7,5%	5,8%	35%	1,6%		
IA 5	1	4	5	43	7	231	3,85
	0,08%	3,3%	4,2%	35,8%	5,8%		
IA 6	0	10	14	28	8	214	3,57
	0	8,3%	11,7%	23,3%	6,7%		
Mean	22,3333333						

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Dari hasil statistik diperoleh bahwa rata-rata (mean) tingkat independensi auditor internal sebesar 22,33. Dengan hasil nilai mean tersebut, dapat dikatakan bahwa rata-rata auditor internal menjawab 'setuju' atas pernyataan yang berkaitan dengan tingkat independensi. Hal ini berarti bahwa mayoritas auditor internal cukup independen dalam melaksanakan tugasnya.

4.3 Pengujian Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi rank spearman.

Hasil uji validitas pada pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan independensi auditor internal adalah sebagai berikut:

4.3.1.1 Independensi Auditor Internal

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Independensi Auditor Internal

Pertanyaan	Correlation Coefficient	Keterangan
IA1	0,960**	Valid
IA2	0,946**	Valid
IA3	0,878**	Valid
IA4	0,930**	Valid
IA5	0,876**	Valid
IA6	0,936**	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Hasil uji validitas untuk variabel independensi auditor Internal pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua poin pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.1.2 Komitmen Organisasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pertanyaan	Correlation Coefficient	Keterangan
KO1	0,942**	Valid
KO2	0,939**	Valid
KO3	0,922**	Valid
KO4	0,826**	Valid
KO5	0,964**	Valid
KO6	0,927**	Valid
KO7	0,963**	Valid
KO8	0,957**	Valid
KO9	0,933**	Valid
KO10	0,921**	Valid

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua poin pertanyaan dinyatakan valid.

4.3.1.3 Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Correlation Coefficient	Keterangan
GK1	0,914**	Valid
GK2	0,926**	Valid
GK3	0,954**	Valid
GK4	0,877**	Valid
GK5	0,921**	Valid
GK6	0,901**	Valid
GK7	0,935**	Valid
GK8	0,935**	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner, 2015

Hasil uji validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua poin pertanyaan dinyatakan valid

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan pada kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas hanya dilakukan atas data yang telah diuji validitasnya dan dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas terhadap variabel dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60.

Hasil uji validitas untuk kuesioner selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kriteria	Kesimpulan
Independensi Auditor Internal	0,963	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,982	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,971	0,60	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* (α) pada setiap variabel $> 0,60$. Variabel komitmen organisasi mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) paling tinggi reliabilitasnya sebesar 0,982, sedangkan yang paling rendah adalah variabel independensi auditor internal yaitu sebesar 0,963.

4.4 Analisis Kuantitatif Data

4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen yaitu independensi auditor internal. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,901 + 0,281 X_1 + 0.260 X_2 + \varepsilon$$

Adapun nilai signifikansi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Nilai signifikansi

Variabel	Sig. (p)
Komitmen organisasi (X_1)	0.000
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.000

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,281 menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap independensi auditor internal searah (positif), artinya jika indeks komitmen organisasi meningkat 1 akan meningkatkan independensi auditor internal sebesar 0.281. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,260 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal searah (positif), artinya jika indeks gaya kepemimpinan meningkat 1 akan meningkatkan independensi auditor internal sebesar 0.260.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

4.4.2.1 Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen (komitmen organisasi, gaya kepemimpinan) dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (independensi auditor internal) apabila $\text{sig} < 0.01$ atau < 0.05 . Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan independensi auditor internal, dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan independensi auditor internal.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Model	Coefficients									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.901	1.060		2.738	0.008					
Komitmen Organisasi (X1)	0.281	0.092	0.533	3.061	0.003	0.921	0.376	0.151	0.080	12.495
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.260	0.112	0.404	2.320	0.024	0.916	0.294	0.114	0.080	12.495

a. Dependent Variabel: independensi auditor (Y)

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui hanya variabel independensi auditor internal, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja auditor dengan $\text{sig} = 0.000 (<0,01)$ dan nilai t yang bernilai positif. Maka hasil yang diperoleh mendukung hipotesis 1, 2, dan 3 (H_1 , H_2 dan H_3 diterima) yang berarti Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap independensi auditor internal, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Independensi auditor internal serta, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap independensi auditor internal. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ani sapariyah (2011) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap independensi auditor.

4.4.2.2 Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel independen yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dapat dikatakan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (independensi auditor internal) apabila nilai $F > 4$.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.586	2	467.293	177.259	.000 ^a
	Residual	150.264	57	2.636		
	Total	1084.85	59			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.12, diketahui bahwa nilai sebesar 177,259 yang berarti variabel komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap independensi auditor internal.

4.4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Dubin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.928 ^a	.861	.857	1.62364	.861	177.259	2	57	.000	.312

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2015

Dari hasil uji determinasi pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 85,7% independensi auditor internal dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan 14,3% independensi auditor internal dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R square* 0.857 berarti jauh dari angka satu, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan memberikan sumbangan atau pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen yaitu independensi auditor internal di kantor pemerintahan maupun di perusahaan.

4.5 Hubungan antar Variabel

Nilai signifikansi dari suatu hipotesis adalah nilai kebenaran dari hipotesis yang diterima atau ditolak. Hasil penelitian dapat benar tapi tidak penting. Signifikansi/probabilitas/ α memberikan gambaran mengenai bagaimana hasil penelitian itu mempunyai kesempatan untuk benar. Jika kita memilih signifikansi sebesar 0,01, maka artinya kita menentukan hasil penelitian nanti mempunyai kesempatan untuk benar sebesar 99% dan untuk salah sebesar 1%. Secara umum kita menggunakan angka signifikansi sebesar 0,01; 0,05 dan 0,1. Pertimbangan penggunaan angka tersebut didasarkan pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) yang diinginkan oleh peneliti. Angka signifikansi sebesar 0,01 mempunyai pengertian bahwa tingkat kepercayaan atau bahasa umumnya keinginan kita untuk memperoleh kebenaran dalam penelitian kita adalah sebesar 99%. Jika angka signifikansi sebesar 0,05, maka tingkat kepercayaan adalah sebesar 95%. Jika angka signifikansi sebesar 0,1, maka tingkat kepercayaan adalah sebesar 90% (Muji Gunarto 2008).

Dari hasil analisis pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal faktor-faktor yang mempengaruhi pada tabel 4.13 diatas menunjukkan nilai $R=0,928$ artinya terdapat hubungan yang kuat yakni antara komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal mempunyai kontribusi 92,8 % sisanya sebesar 8,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi ganda (R^2) sebesar 0,857. Nilai R^2 berarti bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri atas komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 85,7 % terhadap independensi auditor internal, sedangkan sisanya 14,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Menghitung dengan analisis korelasi untuk persamaan struktur 1 dan persamaan struktur 2 serta menghitung kuat lemahnya korelasi (r) atau arti harga dikonfirmasi dengan tabel interpretasi nilai (r). Interpretasi koefisien korelasi nilai r adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai (r)

Koefisien Korelasi	Penafsiran
0 s/d 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 s/d 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 s/d 0,75	Korelasi kuat
>0,75 s/d 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2010:250)

Tabel 4.15 Korelasi antar Variabel

Correlations				
		Independensi Auditor (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)
Pearson Correlation	Independensi Auditor (Y)	1.000	.921	.916
	Komitmen Organisasi (X1)	.921	1.000	.959
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.916	.959	1.000
Sig. (1-tailed)	Independensi Auditor (Y)	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi (X1)	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.000	.000	.
N	Independensi Auditor (Y)	60	60	60
	Komitmen Organisasi (X1)	60	60	60
	Gaya Kepemimpinan (X2)	60	60	60

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner, 2015

4.5.1 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Independensi Auditor

Berdasarkan penelitian, terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan independensi auditor internal nilai $r=0.921$ dan $\text{sig}=0,000$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antar komitmen organisasi terhadap independensi auditor internal, mempunyai kontribusi sebesar 92,1% dan sisanya 7,9 %. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka independensi auditor internal juga akan meningkat. Sedangkan pada penelitian sebelumnya bahwa komitmen organisasi ke independensi auditor adalah 0,646 dan $\text{sig} 0,000$, memiliki arti bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan independensi auditor kuat dan signifikan (Sapariyah 2011)

4.5.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor

Internal

Pada penelitian ini, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal ($r=0,916$, $p=0.000$), mempunyai kontribusi sebesar 91,6% dan sisanya 8,4 % . Hal ini berarti gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap independensi auditor internal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal, yaitu variabel komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan dengan $\text{sig}= 0.000$ ($<0,01$) dan nilai t yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatkannya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, maka independensi auditor internal juga akan meningkat.

4.5.3 Hubungan Simultan Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepmimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 177,259 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,76, hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal, berarti hipotesis ke-3 pada penelitian ini diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Hasil
H1	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal	Diterima
H2	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal	Diterima
H3	komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap independensi auditor internal	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2015

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, terhadap independensi auditor internal dan gaya kepemimpinan terhadap independensi auditor internal. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut .

1. Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap independensi auditor internal
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap independensi auditor internal

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah.

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga generalisasinya akan lebih baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian seperti *Good Governance* dan budaya organisasai, maupun indikator penelitian lainnya agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.
3. Kemampuan independensi auditor internal serta gaya kepemimpinan perlu mendapatkan perhatian guna meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan peneliti dari penelitian ini adalah.

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel pada kantor Inspektorat Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan, kantor Inspektorat Pemerintah Kabupaten Maros, PT Semen Tonasa serta Bank Sulselbar karena keterbatasan waktu penelitian sehingga tidak dapat digeneralisasi untuk sampel yang lain dan memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel lain yang dimungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut terkait dengan independensi auditor internal antara lain budaya organisasi dan good governance yang masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan, dan selanjutnya peneliti memperluas atau mengembangkan variabel agar independensi auditor internal semakin meningkat, karena masih banyak variabel lain yang mempengaruhi independensi auditor internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Hian. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja auditor (Studi Empiris pada KAP Yogyakarta)*. Yogyakarta.
- Boynton, William C dan Raymond N. Johnson 2002. *Modern Auditing: Assurance Services and The Integrity of Financial Reporting*. Terjemahan oleh Paul A. Rajoe, Gina Gania, Ichsan Setyo Budi. Jakarta: Erlangga
- Boynton, William C., dan Jhonson Raymond, Walter G. Kell. 2009. *Modern Auditing: Assurance Service and The Integrity of financial reporting Eighth Edition*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Christiawan, Yulius Jogi. 2003. Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Akuntansi dan Keuangan* Vol.4 No. 2 (Nov) Hal. 79-92
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. 1997. *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Ferris, K. & Aranya, N.(1983). *A Comparison of two organizational commitment scales*. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Fleishman, A dan Peters, D.R. 1962. *Leadership Attitudes and Managerial "Success"*, *Personel Psychology*. 127-143.
- Ghozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*: Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 19 *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hamidarwaty. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Etika auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi KAP Surakarta*. Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2001. *Auditing 1 (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta:AMP YKPN.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat : Jakarta
- albers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. *Profesionalis Consequences: A Study of Internal Auditors*. *Auditing: A Journal of Practice*.Vol.

14. No. 1: 64-86.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 15 Mei 2014.

Kasidi, 2007, *Faktor-faktor yang mempengaruhi independensi Auditor*, UNDIP Semarang

Kreitner, Robert; dan Kinicki. Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi Kelima. Salemba Empat, Jakarta.

Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*: UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Luthans. 2002. *Performance and Motivation*: Prentice Hall, New York.

Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. ninth Edition. McGraw-Hill. Inc., New York

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.

Mautz, R.K. Dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association, Minneapolis.

Meyer dan Allen, (1984), "Testing The Side Get Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*,69:372-378.

Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellaty, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). *Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Counts*. *Journal of Applied Psychology*, 74: 152-156.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2014.

Mulyadi, 2002. *Auditing*, Buku Dua, Edisi 6 : Salemba Empat, Jakarta.

Mulyadi. 2002. *Akuntansi Manajemen: Konsep Manfaat dan Rekayasa*, BP STIE YKPN, Yogyakarta.

Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi 6: Salemba empat, Jakarta.

Otley, David T. 1980. *The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis*. *Accounting, Organization and Society*. (5): 413 – 428.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 10 Mei 2014. Ridwan. (2005). *Dasar-dasar Statistika*. CV Alfabeta, Bandung.

Ridwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*: Alfabeta, Bandung.

Sapariyah, Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja auditor dan Komitmen Organisasi*.

- Sekaran, U.,(2000), *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*, 3rd edition, John Willey and Sons, Inc. <http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 15 Mei 2014.
- Sekar Mayangsari. 2003. "Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi terhadapPendapat Audit". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 6 (1) : 1-22.Yogyakarta: STIE.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja: Rineka Cipta*, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2002, *Tehnik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Haji Mas Agung , Jakarta
- Somers, M.J. dan Birnbaum, Dee. 1998. *Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. Journal of Organizational Behavior*, (19) : 621-634.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 30 Juli 2014.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supriyono, R.A 1988, *Pemeriksaan Akuntan: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik, Suatu Hasil Penelitian Empiris di Indonesia*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi UGM.
- Trisnaningsih, Sri, 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium AkuntansiNasional X, 26 – 28 Juli 2007, Makasar.
- Vandenberg, R.J., & Lance, C.E. 1992. *Examining the Causal Order of Job.Satisfaction and Organizational Commitment Journal of Management*. 18:153-167.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada tanggal 30 Juli 2014.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata

BIODATA

IDENTITAS DIRI

Nama : Farah Nurul Inayah
Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 29 April 1992
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Perintis Kemerdekaan Perumahan
Dosen Unhas Blok EC no 4
Nomor HP : 082349566581
Alamat *email* : farahnurulinayah@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal

1998-2004 : SD Negeri Mangkura II Makassar
2004-2007 : SMP Negeri 21 Makassar
2007-2010 : SMA Negeri 16 Makassar
2010-2015 : Universitas Hasanuddin

Makassar,

Farah Nurul Inayah

Lampiran 2

KUESIONER/ANGKET PENELITIAN

Yth. Saudara Responden

Bersama ini saya mohon kesediaan Saudara untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Independensi Auditor Internal”**

Saya mahasiswi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, mengharapkan kesediaan saudara untuk pengisian kuesioner ini. Perlu Saudara ketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Saudara dalam menjawab pertanyaan.

Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Cara Pengisian Kuesioner

Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Saudara. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban dan bila memilih jawaban 'lain-lain' maka diharapkan untuk memberikan keterangan lebih lanjut. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Saudara :

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = netral (N)

4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

Untuk pertanyaan yang tidak ada angka pilihannya, Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan kondisi yang dialami pada pekerjaan saat ini.

Hormat Saya,

Farah Nurul Inayah

Peneliti

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Perusahaan :

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita

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

Bidang kerja yang ditangani: () Auditing; () Konsul Manajemen; () Perpajakan; () Sistem

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

DAFTAR PERTANYAAN

INDEPENDENSI AUDITOR INTENAL

Sumber : Mautz dan Sharaf 1961

		STS	TS	N	S	SS
1.	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi serta memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa	1	2	3	4	5
2.	Pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan, serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban, dan sumber-sumber bisnis	1	2	3	4	5
3.	Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi serta hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan mencatat, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan	1	2	3	4	5
4.	Pelaporan bebas dari keinginan untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu	1	2	3	4	5
5.	Pelaporan menghindari bahasa serta istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja maupun tidak, dalam pelaporan fakta-fakta, pendapat, rekomendasi, serta penafsirannya	1	2	3	4	5

6.	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan serta suatu sikap tidak mau bekerjasama mengenai penerapan prosedur yang dipilih	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Meyer dan Allen 1984

		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ikut memiliki organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
3.	Organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa masalah organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	1	2	3	4	5
6.	Saat ini saya tetap tinggal di perusahaan/kantor pemerintah daerah karena komitmen terhadap organisasi/unit pemerintah daerah.	1	2	3	4	5
7.	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan/kantor pemerintah daerah ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan/kantor pemerintah daerah.	1	2	3	4	5
8.	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi/unit pemerintah daerah di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
9.	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5

10.	Saya merasa tidak loyalitas terhadap organisasi/unit pemerintah daerah jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Gibson 1996

		STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	1	2	3	4	5
2.	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan serta rekan kerja seprofesi	1	2	3	4	5
3.	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan	1	2	3	4	5
4.	Komunikasi antara atasan, bawahan, maupun rekan sekerja sangat terbuka serta menyenangkan	1	2	3	4	5
5.	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas juga efektif	1	2	3	4	5
6.	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar	1	2	3	4	5
7.	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan serta hasil	1	2	3	4	5
8.	Hubungan antar anggota organisasi di tempat saya bekerja selalu baik serta harmonis	1	2	3	4	5

Lampiran 3: Data Kuisisioner

NO RESPONDEN	PERTANYAAN VARIABEL y1						jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	1	2	2	2	1	2	10
2	2	2	2	2	2	2	12
3	2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	3	2	2	2	13
5	2	2	3	2	2	2	13
6	2	3	3	2	3	2	15
7	2	3	3	2	3	2	15
8	2	3	3	2	3	2	15
9	2	3	3	2	3	2	15
10	3	3	4	3	3	2	18
11	3	3	4	3	4	3	20
12	3	3	4	3	4	3	20
13	3	3	4	3	4	3	20
14	3	3	4	3	4	3	20
15	3	3	4	3	4	3	20
16	3	3	4	3	4	3	20
17	4	3	4	4	4	3	22
18	4	3	4	4	4	3	22
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	4	4	4	3	23
21	4	4	4	4	4	3	23
22	4	4	4	4	4	3	23
23	4	4	4	4	4	3	23
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	5	25
54	5	5	4	4	5	5	28
55	5	5	4	4	5	5	28
56	5	5	5	4	5	5	29
57	5	5	5	4	5	5	29
58	5	5	5	4	5	5	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
	221	224	233	217	231	214	1340
	3.68333	3.73333	3.88333	3.61667	3.85	3.56667	22.333333
Mean	22.3333333						

NO	PERTANYAAN VARIABEL x1										jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	13
2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	17
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
5	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	23
6	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	26
7	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
8	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	30
9	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	32
10	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33
11	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
12	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	36
13	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
39	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
40	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
41	4	4	5		4	4	4	5	5	5	44
42	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44

43	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
44	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
45	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
46	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
47	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
48	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
49	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
50	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
51	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
52	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
53	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
56	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	220	232	251	230	234	232	233	245	252	257	2386
	3.667	3.867	4.18	3.833	3.9	3.867	3.883	4.083	4.2	4.283	39.7667
Mean	39.766667										

NO RESPONDEN	PERTANYAAN VARIABEL x2								jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	1	2	2	2	2	12
2	2	2	1	2	3	3	3	3	19
3	2	2	2	2	3	3	3	3	20
4	3	3	3	2	3	3	4	4	25
5	3	3	3	3	3	3	4	4	26
6	3	3	3	3	3	3	4	4	26
7	3	3	3	3	3	3	4	4	26
8	3	3	3	3	3	3	4	4	26
9	3	3	3	3	3	3	4	4	26
10	3	3	3	3	3	3	4	4	26
11	3	3	3	3	3	3	4	4	26
12	3	4	3	4	4	3	4	4	29
13	3	4	4	4	4	3	4	4	30
14	3	4	4	4	4	3	4	4	30
15	3	4	4	4	4	3	4	4	30
16	3	4	4	4	4	3	4	4	30
17	3	4	4	4	4	3	4	4	30
18	3	4	4	4	4	3	4	4	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	5	5	34
38	4	4	4	4	4	4	5	5	34
39	4	4	5	4	4	4	5	5	35

40	4	4	5	4	4	4	5	5	35
41	4	4	5	4	4	4	5	5	35
42	4	5	5	4	4	4	5	5	36
43	4	5	5	4	4	4	5	5	36
44	5	5	5	4	4	4	5	5	37
45	5	5	5	4	4	4	5	5	37
46	5	5	5	4	4	4	5	5	37
47	5	5	5	4	4	5	5	5	38
48	5	5	5	4	4	5	5	5	38
49	5	5	5	4	5	5	5	5	39
50	5	5	5	4	5	5	5	5	39
51	5	5	5	4	5	5	5	5	39
52	5	5	5	4	5	5	5	5	39
53	5	5	5	4	5	5	5	5	39
54	5	5	5	4	5	5	5	5	39
55	5	5	5	4	5	5	5	5	39
56	5	5	5	4	5	5	5	5	39
57	5	5	5	4	5	5	5	5	39
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	235	244	245	226	240	235	260	260	1945
	3.917	4.067	4.083	3.767	4	3.917	4.33	4.33	32.41667
Mean	32.41667								

Lampiran 4 : Regresion

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Independensi Auditor (Y)	22.4500	4.28804	60
Komitmen Organisasi (X1)	39.7667	8.12897	60
Gaya Kepemimpinan (X2)	32.1833	6.67272	60

Correlations

		Independensi Auditor (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)
Pearson Correlation	Independensi Auditor (Y)	1.000	.921	.916
	Komitmen Organisasi (X1)	.921	1.000	.959
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.916	.959	1.000
Sig. (1-tailed)	Independensi Auditor (Y)	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi (X1)	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.000	.000	.
N	Independensi Auditor (Y)	60	60	60
	Komitmen Organisasi (X1)	60	60	60
	Gaya Kepemimpinan (X2)	60	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.928 ^a	.861	.857	1.62364	.861	177.259	2	57	.000	.312

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.586	2	467.293	177.259	.000 ^a
	Residual	150.264	57	2.636		
	Total	1084.850	59			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Komitmen Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.901	1.060		2.738	.008					
	Komitmen Organisasi (X1)	.281	.092	.533	3.061	.003	.921	.376	.151	.080	12.495
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.260	.112	.404	2.320	.024	.916	.294	.114	.080	12.495

^a. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.8014	27.3597	22.4500	3.98000	60
Std. Predicted Value	-2.927	1.234	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.214	1.144	.325	.164	60
Adjusted Predicted Value	6.0643	27.2388	22.3683	4.27605	60
Residual	-3.65858	5.50520	.00000	1.59589	60
Std. Residual	-2.253	3.391	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.290	4.779	.020	1.093	60
Deleted Residual	-3.78015	10.93575	.08173	2.06194	60
Stud. Deleted Residual	-2.383	6.118	.040	1.208	60
Mahal. Distance	.039	28.315	1.967	4.313	60
Cook's Distance	.000	7.509	.138	.968	60
Centered Leverage Value	.001	.480	.033	.073	60

a. Dependent Variable: Independensi Auditor (Y)

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliability X₁

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.906**	.826**	.737**	.894**	.885**	.901**	.860**	.853**	.871**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_2	Pearson Correlation	.906**	1	.813**	.695**	.933**	.833**	.947**	.872**	.852**	.861**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_3	Pearson Correlation	.826**	.813**	1	.747**	.858**	.842**	.860**	.948**	.878**	.809**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_4	Pearson Correlation	.737**	.695**	.747**	1	.781**	.879**	.753**	.762**	.708**	.698**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_5	Pearson Correlation	.894**	.933**	.858**	.781**	1	.911**	.969**	.908**	.865**	.845**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_6	Pearson Correlation	.885**	.833**	.842**	.879**	.911**	1	.881**	.851**	.787**	.779**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_7	Pearson Correlation	.901**	.947**	.860**	.753**	.969**	.881**	1	.903**	.864**	.865**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_8	Pearson Correlation	.860**	.872**	.948**	.762**	.908**	.851**	.903**	1	.917**	.874**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_9	Pearson Correlation	.853**	.852**	.878**	.708**	.865**	.787**	.864**	.917**	1	.920**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_10	Pearson Correlation	.871**	.861**	.809**	.698**	.845**	.779**	.865**	.874**	.920**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.942**	.939**	.922**	.826**	.964**	.927**	.963**	.957**	.933**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.983	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.6667	.95077	60
X1_2	3.8667	.83294	60
X1_3	4.1833	.81286	60
X1_4	3.8333	.69298	60
X1_5	3.9000	.87721	60
X1_6	3.8667	.85304	60
X1_7	3.8833	.90370	60
X1_8	4.0833	.92593	60
X1_9	4.2000	.89821	60
X1_10	4.2833	.97584	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.977	3.667	4.283	.617	1.168	.039	10
Item Variances	.767	.480	.952	.472	1.983	.018	10

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	36.1000	52.431	.926	.900	.980
X1_2	35.9000	54.058	.925	.923	.980
X1_3	35.5833	54.552	.905	.916	.980
X1_4	35.9333	57.250	.796	.796	.984
X1_5	35.8667	53.101	.955	.961	.979
X1_6	35.9000	53.956	.909	.932	.980
X1_7	35.8833	52.749	.953	.957	.979
X1_8	35.6833	52.525	.946	.947	.979
X1_9	35.5667	53.267	.916	.910	.980
X1_10	35.4833	52.423	.899	.889	.981

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.7667	66.080	8.12897	10

Lampiran 6: Uji Validitas dan Reliability X₂

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	TOTAL
X2_1	Pearson Correlation	1	.964**	.813**	.754**	.800**	.817**	.765**	.765**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_2	Pearson Correlation	.964**	1	.835**	.793**	.815**	.785**	.791**	.791**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_3	Pearson Correlation	.813**	.835**	1	.855**	.858**	.836**	.915**	.915**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_4	Pearson Correlation	.754**	.793**	.855**	1	.862**	.708**	.783**	.783**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_5	Pearson Correlation	.800**	.815**	.858**	.862**	1	.856**	.821**	.821**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_6	Pearson Correlation	.817**	.785**	.836**	.708**	.856**	1	.815**	.815**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_7	Pearson Correlation	.765**	.791**	.915**	.783**	.821**	.815**	1	1.000**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_8	Pearson Correlation	.765**	.791**	.915**	.783**	.821**	.815**	1.000**	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.914**	.926**	.954**	.877**	.921**	.901**	.935**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.971	.974	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	4.0167	1.04948	60
X2_2	4.1000	1.03662	60
X2_3	4.0500	1.03211	60
X2_4	3.7667	.64746	60
X2_5	3.9500	.76856	60
X2_6	3.8667	.89190	60
X2_7	4.2167	.90370	60
X2_8	4.2167	.90370	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.023	3.767	4.217	.450	1.119	.025	8
Item Variances	.835	.419	1.101	.682	2.627	.059	8

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	28.1667	32.819	.882	.968
X2_2	28.0833	32.790	.898	.967
X2_3	28.1333	32.456	.936	.965
X2_4	28.4167	37.366	.851	.971
X2_5	28.2333	35.673	.900	.968
X2_6	28.3167	34.593	.871	.968
X2_7	27.9667	34.067	.914	.966
X2_8	27.9667	34.067	.914	.966

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32.1833	44.525	6.67272	8

Lampiran 7: Uji Validitas dan Reliability Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.874**	.760**	.897**	.888**	.871**	.960**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.874**	1	.822**	.858**	.772**	.894**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.760**	.822**	1	.823**	.731**	.774**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.897**	.858**	.823**	1	.718**	.841**	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.888**	.772**	.731**	.718**	1	.757**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.871**	.894**	.774**	.841**	.757**	1	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.960**	.946**	.878**	.930**	.876**	.936**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.964	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.7333	.84104	60
Y2	3.7333	.77824	60
Y3	3.8833	.61318	60
Y4	3.6167	.78312	60
Y5	3.9167	.69603	60
Y6	3.5667	.92730	60

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.742	3.567	3.917	.350	1.098	.019	6
Item Variances	.608	.376	.860	.484	2.287	.028	6

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.7167	12.173	.938	.947	.948
Y2	18.7167	12.681	.920	.863	.950
Y3	18.5667	14.148	.838	.790	.961
Y4	18.8333	12.751	.898	.899	.953
Y5	18.5333	13.643	.828	.862	.960
Y6	18.8833	11.800	.899	.837	.955

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.4500	18.387	4.28804	6