

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, LOCUS OF CONTROL, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**

(Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kab.Agam, Kota Padang, dan Kota
Padang Panjang)

ARTIKEL SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Menyelesaikan Studi S1
pada Fakultas Ekonomi (FE) Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Samudra Perwira Budiman
18886/2010

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL

PENGARUH STRUKTUR AUDIT, *LOCUS OF CONTROL*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH
(Studi empiris pada Inspektorat di Kota Padang, Kota Padang Panjang, dan Kabupaten Agam)

Oleh :

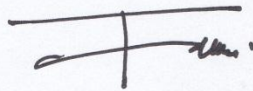
SAMUDRA PERWIRA BUDIMAN
18886/2010

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode September 2016 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, 8 Agustus 2016

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak
NIP : 19730213 199003 1 003

Pembimbing II



Vita Fitria Sari, SE, M.Si
NIP. 19870515 201012 2 009

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, LOCUS OF CONTROL, DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH**
(Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kab.Agam, Kota Padang, dan Kota
Padang Panjang)

Samudra Perwira Budiman
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang

Abstract

This study aims to find empirical evidence about the influence of the structure of audit, locus of control, and the organization's commitment to performance of the government auditor. The population in this study are three inspectorate in the city of Padang, Padang Panjang and Agam District. The data source is the primary data. This study used a questionnaire to collect data from 34 respondents. Statistical methods of data analysis used multiple regression using SPSS version 16.0 for Windows.

The results showed that: (1) The structure of audit does not affect performance of the government auditor where $t_{count} < t_{table}$ is $0.110 < 2.04227$ and Sig. $0.913 > 0.05$ (2) locus of control does not affect performance of the government auditor where $t_{count} < t_{table}$ is $1.672 < 2.04227$ and Sig $0.105 > 0.05$ (3) organization committed positive significant affect on performance of the government auditor where $t_{count} > t_{tabel}$ is $5.637 > 2.04227$ and Sig $0.000 < 0.05$.

Key words: *structure of audit, locus of control, organization's commitment, performance of the government auditor.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Populasi dalam penelitian ini adalah 3 inspektorat yaitu Inspektorat di kota Padang, Padang Panjang, dan Kabupaten Agam. Sumber data adalah data primer. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 34 responden. Metode statistik analisis data yang digunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,110 < 2,04227$ dan Sig. $0,913 > 0,05$ (2) *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,672 < 2,04227$ dan Sig $0,105 > 0,05$ (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,637 > 2,04227$ dan Sig $0.000 < 0,05$.

Kata kunci: Struktur audit, *locus of control*, komitmen organisasi, kinerja auditor pemerintah

1. PENDAHULUAN

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan pemerintahan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi (Hasibuan, 2000). Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama yang berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuaipan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang tidak dapat dipisahkan dengan fungsi manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan. Efektifitas pelaksanaan pengawasan sangat penting dalam menjalankan pembangunan dan pemerintahan. Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo, 2005). Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota.

Inspektorat sebagai salah satu pelaksana tugas pengendalian internal pemerintah, mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan internal yang dilakukan oleh inspektorat menekankan pada pemberian bantuan kepada unit kerja perangkat daerah dalam melakukan pengelolaan risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian misi dan tujuan, sekaligus memberikan alternatif peningkatan efisiensi dan efektivitas serta pencegahan atas potensi kegagalan sistem manajemen pemerintahan daerah (Machmud, 2006).

Dalam menjalankan fungsi audit tersebut, maka inspektorat perlu didukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan. Auditor dituntut harus memiliki keahlian dan pelatihan yang cukup. Auditor harus memiliki pengetahuan mengenai metode dan teknik audit serta segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program dan kegiatan pemerintahan. Keahlian auditor dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan serta pengalaman yang memadai dalam melaksanakan audit (Tampubolon, 2005). Oleh karena itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Marganingsih dan Sri martani, 2009).

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser, 1993), yaitu: (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta

pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh faktor-faktor teknis dan faktor-faktor non-teknis (Monica, 2007). Faktor-faktor teknis berkaitan dengan program dan prosedur audit. Sedangkan faktor-faktor non-teknis meliputi seperti masalah-masalah yang berkaitan dengan sikap, mental, emosi, faktor psikologis, moral, karakter, dan hal-hal lain yang satu sama lainnya akan mengalami perubahan-perubahan pada setiap situasi dan kondisi yang berbeda.

Faktor teknis berupa prosedur audit disebut struktur audit. Seperti pada pendapat Sugiyono (2010), struktur audit merupakan proses atau prosedur yang akan dilaksanakan oleh seorang auditor pada saat melakukan audit. Struktur audit dimulai dari proses pencarian informasi, pencatatan, hingga publikasi opini audit. Jika struktur audit dilaksanakan dengan baik akan mendorong kinerja audit yang bagus. Proses audit yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan membuat laporan audit menjadi lebih baik. Pelaksanaan struktur audit akan menciptakan laporan audit yang sistematis dan relatif kecil dari kesalahan dalam melaksanakan proses audit sehingga kinerja auditor menjadi lebih baik.

Auditor sebagai individu yang memiliki faktor bawaan/faktor non-teknis juga diperkirakan mempengaruhi kinerja auditor. Faktor bawaan tersebut seperti *locus of control*, pengalaman, dan kemampuan yang dirasakan (Soros dalam Engko dan Gudono, 2007: 3). *Locus of control* adalah tingkatan seseorang dalam menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua,

yaitu eksternal *locus of control* dan internal *locus of control*. Internal *locus of control* yaitu individu merasa bahwa mereka dapat mengendalikan nasib mereka sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* yaitu individu merasa bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar. Penelitian Reis dan Mitra (1998) tentang efek dari perbedaan faktor individual dalam kemampuan menerima perilaku etis atau tidak etis membuktikan bahwa individu dengan internal *locus of control* cenderung tidak mau menerima tindakan kurang etis. Sebaliknya, individu dengan eksternal *locus of control* cenderung lebih mau menerima tindakan tertentu yang kurang etis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi seperti pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Marganingsih dan Martani (2009) juga mendukung bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Komitmen organisasi mengacu kepada komitmen karyawan terhadap organisasinya, sehingga dapat menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belong*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Adapun fenomena yang terjadi, Pada Tahun 2012, BPK menyorot perjalanan dinas satuan perangkat kerja daerah (SKPD) di Pemko Padang. Hasil uji petik atas bukti pertanggung jawaban belanja perjalanan dinas luar pada luar daerah pada 20 SKPD menunjukkan ketidaksesuaian bukti pertanggungjawaban transportasi dengan menggunakan maskapai Garuda Indonesia. Ketidaksesuaian tersebut berupa harga tiket yang tidak sama dengan berdasarkan konfirmasi kepada maskapai penerbangan. Pertama, selisih harga tiket Rp119,679 juta disebabkan pegawai yang melakukan perjalanan dinas menaikkan harga tiket (*mark up*) yang dilampirkan dalam surat

pertanggungjawaban. Kedua selisih harga tiket Rp13,569 juta disebabkan biro perjalanan menaikkan harga tiket dari harga yang seharusnya tanpa sepengetahuan pembeli tiket.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas dapat dikatakan bahwa aparat inspektorat telah melaksanakan pemeriksaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun pada pemeriksaan yang dilakukan oleh BPK, masih ditemukan beberapa kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan keuangan daerah yang tidak ditemukan oleh aparat inspektorat. Dengan adanya kasus tersebut, maka aparat inspektorat perlu mengidentifikasi permasalahan yang mempengaruhi kinerja auditor untuk mencapai tujuannya yaitu memperoleh kualitas pemeriksaan yang baik dan memadai.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Hanif (2013) tentang Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian Khikmah (2009) Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal Pemerintah menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian Hanna (2013) tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul: **“pengaruh struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti ini adalah:

1. Sejauhmana pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pemerintah?
2. Sejauhmana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor pemerintah?
3. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk mengetahui:

1. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk banyak pihak, seperti:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini akan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah
2. Bagi Pemerintah Daerah, penelitian ini akan dapat menjadi masukan dalam pengukuran kinerja auditor pemerintah daerah khususnya hubungan struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah.
3. Bagi akademis, sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di Universitas Negeri Padang.

2. TELAAH LITERATUR

2.1 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh

auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998:11) dalam Trisnainingsih (2007:8) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005:15), kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Adapun penjelasan dari kinerja individu dan kinerja organisasi adalah 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.

Penilaian prestasi kerja dilakukan dalam rangka memperoleh masukan yang tepat dan objektif untuk menunjang keberhasilan dalam mengambil keputusan berkenaan dengan karyawan bersangkutan. Beberapa prinsip dasar penilaian kinerja (Umbara, Hidayat, dan Suharli, 2008:29) dalam Suryana (2013) sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja merupakan proses dinamis serta memerlukan bimbingan atau pengarahan yang aktif, analitis, dan penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan.
2. Sistem penilaian prestasi kerja harus menjamin bahwa sasaran setiap hasil kerja dan standar kerja setiap individu mengacu pada sasaran unit kerja, sedangkan sasaran setiap unit kerja harus menyatu atau terintegrasi secara langsung dengan sasaran perusahaan.
3. Pimpinan dan karyawan harus mengetahui sasaran-sasaran dan standar dari unit yang bersangkutan agar dapat menjadi pedoman bagi mereka dalam melaksanakan tugas.

4. Memonitor secara periodik perkembangan-perkembangan yang telah dicapai dan membandingkannya dengan sasaran-sasaran dan hasil-hasil akhir tahun.
5. Penilaian prestasi kerja harus diselenggarakan secara jujur, konsisten objektif, dan bersikap membantu, serta harus dilihat atau diletakkan sebagai tanggung jawab langsung dari pimpinan.
6. Pimpinan harus secara teratur mendorong mereka yang mempunyai prestasi kerja baik dan sebaliknya, harus secara tegas memperbaiki mereka yang mempunyai prestasi kerja kurang baik.

2.2 Struktur Audit

Menurut Arens et.al (2010) struktur audit menunjukkan proses atau tahapan yang dilalui oleh seorang auditor. Secara umum tahapan melakukan proses audit dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan prosedur PSAK. Proses audit yang sistematis tentu akan meningkatkan akurasi tingkat reliabilitas proses audit yang dilaksanakan. Muslim A. Djalil (2002:34) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Bowrin (1998:41) menjelaskan bahwa proses audit yang terstruktur dikarakteristikan dengan memperkenalkan perubahan dari pendekatan tradisional ke penggunaan kerangka konseptual yang lebih efisien dan efektif untuk menyusun program audit dalam setiap perikatan dengan klien.

Sedangkan pendekatan audit yang tidak terstruktur dikarakteristikan dengan kurangnya pendokumentasian dalam hal kerangka kerja, panduan sistematis dalam proses audit. Salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan, dan komunikasi dalam audit (Bowrin, 1998:42). Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam hal pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan.

Peningkatan struktur audit akan memberikan dampak baik secara eksternal maupun internal (Bowrin, 1998:52). Secara internal dapat meningkatkan kompleksitas lingkungan bisnis yang dihadapi auditor dan klien, meningkatkan jumlah peraturan di mana auditor dan klien harus mematuhi, Secara eksternal auditor dapat meningkatkan kekuatan pasar dengan diversifikasi dan diferensiasi dalam pelayanannya dan *turnover* staf yang tinggi.

2.3 Locus of Control

Locus of control merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Engko (2007). Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter memiliki 4 karakteristik dasar yaitu:

1. Potensi perilaku, yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang
2. Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami seseorang
3. Nilai unsur penguat, adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguat atas hasil dari beberapa

penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.

4. Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang diharapkan

Locus of control didefinisikan MacDonald dalam Renata Zoraifi (2005) sebagai sejauh mana seseorang merasakan kontijensi antara tindakan dan hasil yang mereka peroleh, seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendalian atas takdir mereka disebut internal sedangkan eksternal di lain pihak, percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh agen atau faktor ekstrinsik diluar mereka sendiri, sebagai contoh adalah takdir, keberuntungan, kesempatan, kekuatan yang lain, atau sesuatu yang tidak dapat diprediksi.

Reiss dan Mitra (1998) dalam Nugrahaningsih (2005:619) membagi *locus of control* menjadi dua: internal *locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas, dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat, baik atau buruk berada diluar kontrol mereka tetapi faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, takdir, dimana individu tersebut meletakkan jawaban diluar kendalinya.

2.4 Komitmen Organisasi

Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Karsono (2008:157), Komitmen organisasi adalah komitmen pada organisasi secara global. Komitmen ini menggambarkan perasaan untuk tetap bersama organisasi yang diwarnai dengan kesetujuannya dengan tujuan, dan nilai yang dimiliki organisasi.

Trisnaningsih (2007:10) mengatakan komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. 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 organisasinya.

Menurut Setiawan dan Ghazalli (2006:193), konsep komitmen organisasi didasarkan pada premis bahwa individual membentuk suatu keterikatan (*attachment*) terhadap organisasi. Secara historis komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Rheny Afriana Hanif (2013) tentang struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi struktur audit, konflik peran berpengaruh signifikan positif, ketidakjelasan peran tidak berpengaruh

positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian Siti Noor Khikmah dan Edi Priyanto (2009) tentang komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, *locus of control*, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Ismail Pamilih (2014) tentang independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial independensi, pemahaman *good governance* tidak berpengaruh. gaya kepemimpinan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Struktur Audit dengan Kinerja Auditor Pemerintah

Pendekatan struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998). Struktur audit meliputi sifat, keluasaan, dan waktu audit. Struktur audit membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Struktur audit harus menentukan secara rinci prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, pengendalian audit, dan alat-alat untuk penilaian kualitas kerja yang

dilaksanakan. Dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi audit, kantor akuntan publik mulai menggunakan struktur audit dalam pelaksanaan auditnya sehingga *decision-maker* akan lebih memfokuskan pada informasi yang relevan dengan masalah audit (Bamber, 1989).

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan struktur audit memiliki keuntungan, yaitu: dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor dalam (Zainal Fanani et al., 2007).

Peneliti yang telah mengkaji struktur audit terhadap kinerja auditor diantaranya adalah Bamber (1989). Hasil penelitian Bamber (1989) menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor, sebaliknya kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya.

2.6.2 Hubungan locus of control dengan kinerja auditor pemerintah

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2008) dalam Khikmah (2009). *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang

mendorong aksinya. *Locus of control* mempengaruhi perilaku disfungsi audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly et al, 2003) dalam Khikmah (2009). *Locus of control* menurut Hjele dan Ziegler dalam Engko dan Gundono, (2007) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) menghasilkan *locus of control* sebagai anteseden hubungan kinerja dengan penerimaan perilaku disfungsi audit. Penelitian Oktarina (2007) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Individu yang punya pusat pengendalian internal cenderung menganggap akibat yang akan terjadi pada dirinya dititikberatkan oleh hal-hal yang ada pada dirinya yaitu kecakapan (*ability*), kemampuan (*skill*) dan usaha (*effort*). Sebaliknya, individu yang punya pusat pengendalian eksternal cenderung menganggap hal-hal yang berasal dari luar dirinya seperti kesempatan (*chance*) dan pengaruh dari orang-orang lain (*actions of other*) akan mempengaruhi kejadian yang dialaminya.

2.6.3 Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja auditor pemerintah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi

dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009). Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- b. *Continuance Commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Hasil studi Ketchand dan Strawser, (2001) dalam Marganingsih dan Sri Martani (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnarningsih (2007), Marganingsih dan Dwi martini (2009) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor.

2.7 Kerangka Konseptual

Kinerja akuntan inspektorat dipengaruhi oleh struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi. Untuk memudahkan penelitian ini, maka penulis membuat kerangka konseptual untuk dapat

menjelaskan, mengungkap, menunjukkan keterkaitan antara variabel X (struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi) dan variabel Y (kinerja auditor pemerintah). Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka jenis penelitian ini dikelompokkan pada penelitian kausatif (*causative*). Dimana penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh struktur audit (X_1), *locus of control* (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel independen terhadap kinerja auditor pemerintah (Y) sebagai variabel dependen.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor inspektorat kota Padang, kota Padang Panjang, dan kota Lubukbasung Kabupaten Agam. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling dimana seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Alasannya karena jumlah populasi kurang dari 100 subjek. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor inspektorat kota Padang, kota Padang Panjang, dan kota Lubukbasung Kabupaten Agam.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebarlangsung ke responden, demikian pula pengembalannya dijemput sendiri sesuai dengan janji pada kantor inspektorat pemerintah daerah tersebut. Responden diharapkan mengembalikan kembali kuesioner pada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

3.5 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel dalam rangka mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Variabel yang diukur dalam kuesioner: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan sasaran Anggaran, dan Kinerja Manajerial SKPD.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini menggambarkan bahwa pertanyaan yang digunakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur (valid). Dari print out SPSS dapat dilihat dari *corrected item total correlation*, jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka nomor item tidak valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka item valid. Bagi item yang tidak valid, maka item yang memiliki nilai r_{hitung} yang paling kecil dikeluarkan dari analisis, kemudian

dilakukan analisis yang sama sampai semua item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan dapat digunakan dengan aman karena instrumen yang reliabel akan akurat, dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda-beda dan dalam kondisi yang berbeda beda pula. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran mengukur dengan stabil atau konsisten. Instrumen dipercaya jika jawaban dari responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,80 adalah baik (Sekaran, 2006).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

1. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas merupakan uji asumsi paling dasar dalam analisis *multivariate* mengenai bentuk pendistribusian data untuk variabel tunggal dan penyesuaiannya terhadap distribusi normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dianggap baik jika keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan metode *kolmogorov smirnov*

dengan kriteria pengujian $\alpha = 0,05$. Jika $\alpha_{sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal, jika sebaliknya maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas/terjadinya homokedastisitas. Jika profitabilitas diatas 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen, yaitu jika suatu variabel independen mempunyai nilai $VIF > 10$ berarti telah terjadi multikolinearitas. Untuk mendapatkan nilai VIF untuk masing-masing variabel independen

3.9 Uji Model

1. Uji F (F- test)

Uji *F*-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Setelah *F* garis regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel

bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka, variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

2. *Adjusted R Square* (koefisien determinasi)

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari *adjusted R square*-nya, pemilihan nilai *adjusted R square* karena penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah variabel lebih dari satu. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. *Adjusted R²* berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup di dalam perhitungan *Adjusted R²*. Untuk membandingkan dua R^2 , maka harus memperhitungkan banyaknya variabel X yang ada dalam model

3. Uji Hipotesis (t-test)

Uji t-statistik bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan, dengan asumsi bahwa jika signifikan nilai t hitung yang dapat dilihat dari analisa regresi menunjukkan kecil dari $\alpha = 5\%$, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.10 Definisi Operasional

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Kalbers dan Fogarty (1995) yang terdiri dari 7 pernyataan.

Struktur audit menunjukkan proses atau tahapan yang dilalui auditor dalam melaksanakan proses audit. Untuk mengukur struktur audit digunakan kuesioner dari Yunilma (2000). Instrumen terdiri dari 5 item pernyataan.

Locus of control (LoC) merupakan konsep yang menjelaskan tentang persepsi seseorang terhadap faktor apa yang akan menentukan nasibnya. Variabel LoC diukur dengan menggunakan instrumen dari teori Rotler (1971) dalam Widarma (2012). Instrumen terdiri atas 7 item pernyataan dengan skala *likert* 1 sampai 5 (lima).

Komitmen organisasi dalam penelitian mengacu pada tingkat keterlibatan auditor pemerintah dengan organisasinya. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday dan Meyer dalam Sopiah (2008). Instrumen ini terdiri dari 10 item pernyataan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Jumlah populasi sasaran atau sampel pada penelitian ini adalah 3 Inspektorat yaitu Inspektorat kota Padang, kota Padang Panjang, dan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Inspektorat Kota Padang terdiri dari 17 Auditor, Inspektorat Kota Padang Panjang terdiri dari 10 Auditor, dan untuk Inspektorat Lubuk Basung Kabupaten Agam terdiri dari 14 Auditor, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 41. Dari 3 Inspektorat tersebut, disebarkan sebanyak 41 kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner yang dapat diolah sebanyak 34 kuesioner, 7 kuesioner tidak kembali karena berbagai alasan.

4.2 Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti.

Tabel 1

Dari **Tabel 1** di atas dapat dilihat statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Untuk Variabel struktur audit (X_1) memiliki nilai rata-rata sebesar 20,74 nilai tertinggi 25 dan nilai terendah 16 dengan standar deviasi 2,151 yang berarti sebagian besar data akan berjarak plus minus 2 dari rata-rata. Untuk variabel *locus of control* (X_2) memiliki nilai rata-rata sebesar 28,32 nilai tertinggi 35 dan nilai terendah 24 dengan standar deviasi 3,072 yang berarti sebagian besar data akan berjarak plus minus 3 dari rata-rata. Untuk variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai rata-rata sebesar 38,26 nilai tertinggi 50 dan nilai terendah 22 dengan standar deviasi 5,512 yang berarti sebagian besar data akan berjarak plus minus 5 dari rata-rata. Untuk variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 26,71 nilai tertinggi 35 dan nilai terendah 18 dengan standar deviasi 3,109 yang berarti sebagian besar data akan berjarak plus minus 3 dari nilai rata-rata.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Colleration*. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data dikatakan valid, dimana r_{tabel} untuk $N = 34$, adalah 0.2869. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Colleration* untuk masing-masing item variabel X_1 , X_2 dan X_3 di atas r_{tabel} . Jadi dapat dikatakan bahwa item pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 adalah valid.

Tabel 2

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil penelitian tetap konsisten. Berikut ini merupakan tabel nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing instrumen:

Tabel 3

Keandalan konsistensi antar item atau koefisien keandalan *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel di atas yaitu untuk instrumen kinerja auditor sebesar 0,872, untuk instrumen struktur audit sebesar 0,651, untuk instrumen *locus of control* sebesar 0,762, dan untuk instrumen komitmen organisasi sebesar 0,905. Data ini menunjukkan nilai berada pada kisaran di atas 0,6, dengan demikian semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Residual

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel eksogen dan endogen terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov test*, yang mana jika nilai *asympt. Sig (2-tailed)* = 0,05 maka distribusi data dapat dikatakan normal. Hasil pengolahan SPSS 16 didapat bahwa nilai masing-masing variabel nilai *kolmogrov smirnov* > 0,05, yaitu 0,914. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal..

Tabel 4

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atas pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*.

Tabel 5

Dalam uji ini hasil *sig* > 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji ini untuk

variabel X_1 didapat nilai *sig* 0,633, untuk variabel X_2 didapat nilai *sig* 0,058, untuk variabel X_3 didapat nilai *sig* 0,816 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 *tolerance* > 0,1.

Tabel 6

Variabel struktur audit (X_1) dengan nilai VIF 1.392, variabel *locus of control* (X_2) dengan VIF 1.178, dan variabel komitmen organisasi (X_3) dengan VIF 1.239. Pada variabel struktur audit (X_1) dengan nilai *tolerance* 0.719, variabel *locus of control* (X_2) dengan nilai *tolerance* 0.849 dan variabel komitmen organisasi (X_3) dengan nilai *tolerance* 0.807. Dari hasil uji multikolinearitas, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat kolerasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya atau variabel *Independent* pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

4.5 Uji Model

1. Uji F(F-test)

Berdasarkan tabel 7, Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Berdasarkan tabel 7, nilai *Sig* 0,000^a menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti model *fix* digunakan untuk uji t statistik yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7

2. Adjusted R Square (koefisien determinasi)

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,544. Hal ini mengindikasikan bahwa keterlibatan variabel struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi

terhadap kinerja auditor pemerintah sebesar 54,4% sedangkan 45,6% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 8

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan (a) t_{hitung} dengan t_{tabel} atau (b) nilai sig dengan α yang diajukan yaitu 95% atau $\alpha = 0,05$.

Tabel 9

Hipotesis pertama adalah struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,04227. Nilai t_{hitung} untuk variabel struktur audit (X_1) adalah 0,110. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,110 < 2,04227$ dengan nilai β 0,022 (Sig. 0,913 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Hipotesis kedua adalah *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,04227. Nilai t_{hitung} untuk variabel *locus of control* (X_2) adalah 1,672. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,672 < 2,04227$ dengan nilai β 0,216 (Sig 0,105 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Hipotesis ketiga adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 2,04227. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi (X_3) adalah 5,637. Dengan demikian dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,637 > 2,04227$ dengan nilai β 0,416 (Sig 0,000 < 0,05) . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu Struktur Audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Muslim A. Djalil (2002:34) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil yang diperoleh di dalam tahapan pengujian hipotesis konsisten dengan penelitian Maulana (2011) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil yang diperoleh menunjukkan tata urutan dalam proses audit bukanlah variabel yang mempengaruhi kinerja auditor.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Stuart (2004) yang melakukan penelitian terhadap bagaimanakah pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pada kompleksitas tugas tinggi dan rendah dengan sampel 81 auditor. Hasil yang diperoleh menunjukkan struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analisis yang tidak terlalu kompleks, auditor yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan.

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi atau rendahnya *locus of control* yang dimiliki auditor maka tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Kondisi tersebut terjadi menunjukkan bahwa dapat atau tidaknya seorang auditor mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

Reiss dan Mitra (1998) dalam Nugrahaningsih (2005:619) membagi *locus of control* menjadi dua: internal *locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah karena tindakan, kapasitas, dan faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, sedangkan eksternal *locus of control* adalah cara pandang dimana segala hasil yang didapat, baik atau buruk berada di luar kontrol mereka tetapi faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, takdir, dimana individu tersebut meletakkan jawaban di luar kendalinya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar auditor yang menjadi responden penelitian mempunyai *locus of control* yang cenderung internal. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya (Hyatt & Prawitt, 2001) yang meneliti *locus of control* auditor. Hasil penelitian mereka menyatakan bahwa sebagian besar responden penelitiannya digolongkan sebagai auditor yang memiliki sifat *locus of control* internal.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor, maka akan baik pengaruhnya terhadap kinerja auditor pemerintah yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wati (2010), tentang pengaruh independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian tersebut menyatakan independensi auditor, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2005) tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama yaitu faktor personal atau individual yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki setiap individu. Jadi dengan adanya suatu komitmen yang tinggi dapat menjadi dorongan bagi seseorang auditor untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian tentang Pengaruh Struktur Audit, *Locus of Control*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah pada inspektorat kota Padang, kota Padang Panjang, dan kota Lubuk Basung Kabupaten Agam adalah :

1. Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah Inspektorat Kota Padang, Padang Panjang, dan Lubuk Basung Kabupaten Agam, dimana auditor masih belum efektif dalam menggunakan struktur audit dalam menyelesaikan pekerjaannya demi meningkatkan kinerjanya.
2. *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah Inspektorat Kota Padang, Padang Panjang, dan Lubuk Basung Kabupaten Agam. Masih terdapat auditor yang memiliki *locus of control* eksternal.

Auditor dengan *locus of control* eksternal cenderung melakukan tindakan-tindakan yang menurunkan kinerja auditor pemerintah.

3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja auditor pemerintah Inspektorat Kota Padang, Padang Panjang, dan Lubuk Basung Kabupaten Agam, dimana Komitmen yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Sedangkan struktur audit dan *locus of control* tidak berpengaruh. Sebaiknya aparat inspektorat dalam hal ini auditor meningkatkan indikator di atas sehingga dapat meningkatkan kepercayaan terhadap kinerja auditor pemerintah.
2. Penelitian ini masih terbatas pada struktur audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain untuk menemukan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin dan Rosita Dewi. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, Vol. 12 No. 1 Juni Hal 13-24, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.
- Arens Elder Beasley. 2010. *Auditing and Assurance Services*. 14 Edition Auckland. Irwin.
- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs, 1989, *Audit Structure And Its Relation To Role Conflict And Role Ambiguity*, *The Accounting Review*, Volume LXIV No.2
- Bowrin, Anthony R., 1998, *Review And Synthesis of Auditing Structure Literature*, *Journal of Accounting literature*, volume 17, p: 40-71
- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar. "Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteiraprima Tbk". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Februari 2009.
- Engko, Cicilia dan Gudono. 2007. "Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor." *Simposium Nasional Akuntansi X*, Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Fanani, Zaenal dan Hanif Afriana Rheni. 2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 5 Nomor 2 Desember 2007*.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 5 - Nomor 2, Desember 2008
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS19". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta, 2011.
- Goldwasser. "The Plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance." *Journal of CPA* (1993).

- Hanna, Elizabeth dan Firnanti, Friska. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Volume 15, No. 1 Juni 2013.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 21 No. 3.
- Hasibuan, Melayu S.P.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hyatt, Troy A. Dan Douglas F. Prawit, "Does Congruence between Audit Structure and Auditor's Locus of Control Affect Job Performance?", *The Accounting Review*, Vol.76 No.2, pp.263-274, April 2001
- Indri, Kartika, dan Provita Wijayanti. (2007). "Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada auditor pemerintah yang bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY)". Simposium Nasional Akuntansi X., Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Kalbers/L. and P.T. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors." *Journal of Auditing* 14, no. 1 (Sarasota: Spring 1995): 64.
- Karsono. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi", *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol 8, No. 2, Agustus 2008.
- Ketchand, Alice A., and Jerry R. Strawser. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting." *Behavioral Research in Accounting* Vol. 10 (1998): 109-137.
- Khikmah, Siti Noor, Edi Priyanto. 2009. "Komitmen Organisasi, *Locus of Control*, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal".
- Lucyanda dan Endro, Gunardi. 2012. "Faktor-Faktor yang mempengaruhi Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Universitas Bakrie."
- Machmud, Helmi. 2006. *Pandangan Bawasda atas Peran Eksternal Auditor dalam Mendorong Akuntabilitas Penyelenggaraan Keuangan Daerah*. Kepala Bawasda Propinsi Lampung.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Evaluasi Kinerja SDM", Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Mardiasmo. 2005. *Perpajakan* (edisi revisi). Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta
- Marganingsih, Arywanti dan Martani, Dwi. 2009. "Analisis Variabel Antecedent Perilaku Auditor Internal Dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja". Simposium Nasional Akuntansi XII Padang 2009.
- Maulana, Ichwan. 2011. "Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor di Kantor KAP di Pekanbaru dan Batam". Universitas Riau.
- Monica, Citra. 2007. *Hubungan Persepsi Auditor Internal atas Kode Etik dengan Efektivitas Pelaksanaan Audit: Survey pada Beberapa Bank di Bandung*.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja, 1998, *Auditing*, Edisi ke-5, Jakarta, Salemba Empat
- Muslim A. Djalil, "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit

- dan Prinsip Organisasional Terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran”, Lembaga Penelitian Universitas Syah Kuala, 2002
- Nugrahaningsih, Putri.”Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP Dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: *Locus of Control*, Lama Pengalaman Kerja, Gender dan Equity Sensitivity)”. *SNA VIII* Solo,15-16 September 2005.
- Oktarina, Enggar. 2007. “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Locus of Control* Terhadap Kinerja Audit”. Skripsi, FISE UNY Yogyakarta.
- Pamilih, Ismail. 2014. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta, Aktiva, Oktober, Vol. 4, No. 7, hlm. 1-26.
- Reiss, M. C., & Mitra, K. 1998.*The Effects of Individual Difference Factors on the Acceptability of Ethical and Unethical Workplace Behaviors. Journal of Business Ethics*, Vol.17, No.12: 1581-1593.
- Rotter, J.B., 1966, “Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement”, *Psychological Monographs*, 80 (1, Whole N0. 609)
- Santoso, Singgih. 2000.SPSS Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sardjito, Bambang dan Osmad Muthaher. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial”, Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, 2005.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiawan, Ade. 2013. “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor”.
- Setiawan, Ivan Aries dan Imam Ghazali. “Akuntansi Keperilakuan dan kajian Empiris Akuntan”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006.
- Sopiah. “Perilaku Organisasi”, Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.
- Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang tertuang dalam Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2007.
- Stuart, Irish dan Douglas F.Prawitt, “*The Influence of Audit Structure on Auditors Performance in High and Low Complexity Task Setting*”, *Journal of Behavior Research In Accounting*, Volume 11, 2004.
- Sugiyono, Agus. 2010. *Diagnosis Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, Fajar Hadi. 2013. “Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Tampubolon, R. 2005. *Risk and Systems-Based Internal Audit*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta

- Trisnaningsih, Sri. “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X, 2007.
- Umbara, Hidayat dan Michell Suharli. 2006. “Pengaruh Orientasi Profesional, *Locus Of Control*, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank)”. Simposium Nasional Akuntansi.
- Wati, Elya, Lismawati, Nila Aprilla. 2010. “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”. SNA XIII Purwokerto.
- Wibowo. “Manajemen Kinerja”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Wibowo. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Universitas Islam Indonesia.
- Yunilma, 2000. Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasi Terhadap Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Serta Konsekuensinya. Tesis Msi UGM.
- Zoraifi, Renata. 2005. Pengaruh *Locus of Control*, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pertimbangan Etis terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit. Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol.5, No.1.
- <http://hariansinggalang.co.id/bpk-temukan-ketidakwa-jaran-di-pemko-padang/>.

Lampiran

Gambar 1 Kerangka Konseptual

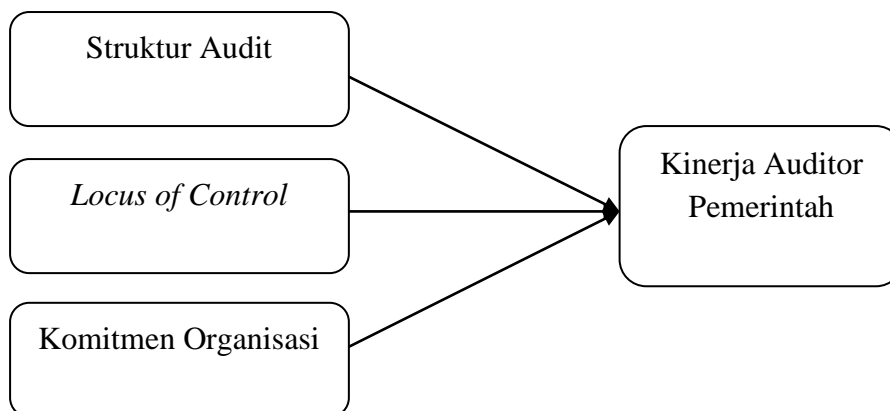


Table 1 Stasistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SA	34	16	25	20.74	2.151
LOC	34	24	35	28.32	3.072
KO	34	22	50	38.26	5.512
KA	34	18	35	26.71	3.109
Valid N (listwise)	34				

Tabel 2 Uji Validitas

Instrumen Variabel	Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> Terkecil
Kinerja Auditor (Y)	0,467
Struktur Audit (X_1)	0,296
<i>Locus of Control</i> (X_2)	0,373
Komitmen Organisasi (X_3)	0,352

Tabel 3 Uji Reliabilitas
Nilai *Cronbach's Alpha*

Instrumen Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Auditor (Y)	0.872
Struktur Audit (X_1)	0.651
<i>Locus of Control</i> (X_2)	0.762
Komitmen Organisasi (X_3)	0.905

Tabel 4 Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00223671
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914

a. Test distribution is Normal.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	-1.968	2.740		-.718	.478
	SA	-.058	.120	-.098	-.482	.633
	LOC	.152	.077	.366	1.968	.058
	KO	.010	.044	.045	.235	.816

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SA	.719	1.392
	LOC	.849	1.178
	KO	.807	1.239

Tabel 7 Uji F (F-test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.763	3	62.254	14.117	.000(a)
	Residual	132.295	30	4.410		
	Total	319.059	33			

Tabel 8 Adjusted R Square (koefisien determinasi)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765(a)	.585	.544	2.100

Tabel 9 Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.209	4.595		.916	.367
	SA	.022	.201	.015	.110	.913
	LOC	.216	.129	.213	1.672	.105
	KO	.416	.074	.738	5.637	.000