

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, TEKANAN WAKTU, DISIPLIN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA AUDITOR**

**Komang Ita Mandasari  
Luh Komang Merawati  
IA Budhananda Munidewi**  
(Universitas Mahasaraswati Denpasar)  
Email: itamandasari@yahoo.co.id

**Abstract**

*This study aims to determine effect of audit structure, time pressure, work discipline and organizational commitment to the performance of auditors at Registered Public Accountants at the Indonesian Institute of Certified Public Accountants in Bali in 2019. Samples from 46 auditors obtained using purposive sampling techniques. Data obtained through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression. Based on the analysis, it is known that the audit structure, work discipline, and organizational commitment have a positive effect while time pressure does not affect the auditor's performance.*

*Keywords: audit structure, time pressure, work discipline, organizational commitment, auditor performance*

**Pendahuluan**

**Latar belakang penelitian**

Di era globalisasi ini dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat. Ditandai dengan makin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri saat ini. Perusahaan-perusahaan tersebut dalam menjalankan usaha atau bisnisnya membuat laporan keuangan. Perusahaan-perusahaan tersebut dalam menjalankan usaha atau bisnisnya membuat laporan keuangan yang digunakan untuk menyediakan informasi mengenai posisi keuangan perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah pemakai dalam pengambilan keputusan, selain itu juga dapat digunakan sebagai alat pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber-sumber daya yang dipercayakan kepadanya. Laporan keuangan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan. Akuntan publik sebagai pihak ketiga bertugas untuk mengaudit laporan keuangan apakah telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut. Auditor dalam menjalankan tugasnya sering mengalami kesulitan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari auditor. Kinerja auditor memainkan peranan penting di dalam setiap penugasan audit sebagai bentuk pencapaian kerja dan tanggung jawab auditor (Merawati, 2019). Kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator penilaian yaitu: pertama kualitas merupakan berhubungan dengan mutu kerja yang dihasilkan oleh

auditor; kedua kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu dan ketiga ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang telah direncanakan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diantaranya pemanfaatan informasi yang efisien dan kompleksitas tugas, struktur audit, gaya kepemimpinan, tekanan waktu, budaya organisasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, independensi auditor, etika profesi dan profesionalisme auditor. Dibutuhkan pengetahuan mengenai struktur audit yang baku untuk membantu atau memudahkan tugas auditor dalam mengaudit. Adanya persaingan usaha kantor akuntan publik yang ketat, selain memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, juga menyebabkan kantor akuntan publik untuk mampu mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat menentukan besarnya biaya audit dan menawarkan fee audit yang kompetitif. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja auditor. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu kepada komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan adanya inkonsistensi pada hasil-hasil penelitian sebelumnya maka perlu diteliti kembali mengenai pengaruh struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

#### **Permasalahan penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar ?
- 2) Apakah tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar ?
- 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar ?

#### **Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

## **Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Teori akuntansi perilaku**

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keperilakuan organisasi dimana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Aspek budaya dalam akuntansi disebut juga *behavioral accounting*. Berbagai budaya dapat mempengaruhi peran atau hasil dari interaksi antara informasi akuntansi dengan perilaku konsumennya atau penyajinya. Berkaitan dengan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi baik dalam bidang akuntansi keuangan, auditing maupun akuntansi manajemen. Akuntansi perilaku membahas sikap dan filosofi manajemen yang dapat mempengaruhi sifat pengawasan akuntansi dan fungsi organisasi Akuntansi keperilakuan menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan dan auditor.

### **Audit**

Auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan (Agoes, 2012:3). Ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, auditing merupakan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan bahwa laporan keuangan tersebut telah tersaji dengan wajar dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.

### **Struktur audit**

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang (Fanani et al, 2007). Struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, intruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam 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.

### **Tekanan waktu**

Tekanan waktu merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran yang sangat ketat dan kaku (Mustikayani, 2016). Kondisi tekanan waktu (*time pressure*) adalah suatu kondisi dimana auditor mendapatkan tekanan dari tempatnya bekerja untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pada saat menghadapi tekanan

anggaran waktu, auditor akan memberikan respon dengan dua cara yaitu, fungsional dan disfungsional.

### **Disiplin kerja**

Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Amran, 2009). Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008). Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### **Kinerja auditor**

Kinerja merupakan istilah yang 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 seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2007:2). Pengertian kinerja auditor yaitu 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 menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor**

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Stuart (2011) hasilnya menunjukkan bahwa auditor yang menggunakan struktur audit memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengerjakan tugas audit yang memiliki kompleksitas yang tinggi dibandingkan dengan auditor yang tidak menggunakan struktur audit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani *et al*, (2007) mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh

positif atau signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh tekanan waktu terhadap kinerja auditor**

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Maulina *et al*, 2010). Hasil penelitian Basuki dan Prasita (2007) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas audit. Keberadaan anggaran waktu yang ketat telah dianggap suatu hal yang lazim dan merupakan cara untuk mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan efisien. Namun menurut Simanjuntak (2008) tekanan waktu berpengaruh terhadap berbagai perilaku auditor yang dapat menyebabkan turunnya kinerja auditor yang berdampak turunnya kualitas audit. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub> : Tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja auditor**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya (Mahardikawanto, 2013). Seorang auditor memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam tugas mengaudit. Jika auditor tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor**

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 (Sopiah, 2008). Penelitian yang dilakukan Trianingsih (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Wibowo (2009), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan Wulandari (2011) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan teori dan hasil

penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **Metode Penelitian**

### **Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat atau lokasi penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar pada Directory IAPI (2019) di wilayah Denpasar.

### **Objek penelitian**

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar.

### **Populasi dan sampel**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 13 (tiga belas) KAP yang berjumlah 88 auditor. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel yang masuk kriteria yaitu berjumlah 46 auditor.

### **Teknik analisis data**

#### **Pengujian instrumen**

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien alpha lebih kecil dari 0,70 maka variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2013:46).

#### **Uji asumsi klasik**

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya memiliki

distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha > 0,05$ ).

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 ( $Tolerance > 0,1$ ) maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### **Analisis statistik deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis, dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016:19).

### **Analisis regresi linear berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antar lebih dari dua variabel, yaitu satu variabel sebagai variabel dependen dan beberapa variabel lain sebagai variabel independen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan alat statistik SPSS (*statistical package for social science*) dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### **Uji goodness of fit**

*Goodness of fit* (uji kelayakan model) merupakan pengujian kecocokan atau kesesuaian antara hasil penelitian sesuai dengan harapan (teoritis).

1) Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen (Ghozali, 2016:95).

2) Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji model F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan

dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama variabel dependen. Nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Ghozali, 2016:99).

3) Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). sebaliknya jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  maka terdapat pengaruh secara parsial variabel independen pada variabel dependen.

### **Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisisioner dan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan responden untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan memudahkan dalam proses analisis data. Penyebaran kuisisioner menggunakan sampel penelitian sebanyak 79 auditor yang memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun pada Kantor Akuntan Publik di Denpasar. Jumlah kuisisioner kembali sebanyak 33 kuisisioner sedangkan jumlah kuisisioner yang tidak kembali sebanyak 46 kuisisioner.

#### **Uji instrumen**

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

#### **Uji asumsi klasik**

1) Uji normalitas

Nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0,901 sedangkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,391. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa persamaan regresi berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,391 lebih besar dari alpha 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari struktur audit sebesar 0,858, tekanan waktu sebesar 0,886, disiplin kerja sebesar 0,881 dan komitmen organisasi sebesar 0,821 lebih besar dari 0,1. Nilai VIF kurang dari 10 dimana nilai VIF dari struktur audit sebesar 1,165, tekanan waktu sebesar 1,128, disiplin kerja sebesar 1,135, komitmen organisasi sebesar 1,218. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap nilai *absolute residual* yang diketahui dari nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka ini berarti dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Statistik deskriptif**

- 1) Variabel struktur audit memiliki nilai minimum sebesar 13,00, nilai maksimum sebesar 25,00, dengan nilai rata-rata struktur audit yaitu 20,0217 dan standar deviasi untuk variabel struktur audit adalah 3,01470.
- 2) Variabel tekanan waktu memiliki nilai minimum sebesar 31,00, nilai maksimum sebesar 40,00, dengan nilai rata-rata tekanan waktu yaitu 34,6087 dan standar deviasi untuk variabel tekanan waktu adalah 2,61175.
- 3) Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 39,00, dengan nilai rata-rata disiplin kerja yaitu 30,0870 dan standar deviasi untuk variabel disiplin kerja adalah 4,89819.
- 4) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 22,00, nilai maksimum sebesar 50,00, dengan nilai rata-rata komitmen organisasi yaitu 40,2826 dan standar deviasi untuk variabel komitmen organisasi adalah 8,79309.
- 5) Variabel kinerja auditor memiliki nilai minimum sebesar 25,00, nilai maksimum sebesar 49,00, dengan nilai rata-rata kinerja auditor yaitu 39,3696 dan standar deviasi untuk variabel kinerja auditor adalah 5,40929.

### **Hasil uji regresi linear berganda**

Berdasarkan pengujian asumsi klasik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos dari uji asumsi klasik. Model yang digunakan dalam menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor adalah model analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Dalam model analisis regresi linear berganda yang menjadi variabel bebas adalah struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja auditor.

$$KA = -1,678 + 1,003SA + 0,002TW + 0,168DK + 0,393KO$$

Konstanta sebesar -1,678, ini berarti apabila struktur audit ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) diasumsikan bernilai 0 (konstan), maka kinerja auditor ( $Y$ ) akan bernilai negatif sebesar 1,678.  $\beta_1$ =Nilai koefisien regresi variabel struktur audit bernilai positif sebesar 1,003, ini berarti apabila struktur audit ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan maka pemilihan kinerja auditor ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,003 dengan asumsi variabel lainnya konstan.  $\beta_3$ =Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,168, ini berarti apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat 1 satuan maka kinerja auditor ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,168 dengan asumsi variabel lainnya konstan.  $\beta_4$ =Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif sebesar 0,393, ini berarti apabila komitmen organisasi ( $X_4$ ) meningkat 1 satuan maka kinerja auditor ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- 1) Hasil analisis menunjukkan struktur audit memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,003 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
- 2) Hasil analisis menunjukkan tekanan waktu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,984 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh kinerja auditor sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.
- 3) Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
- 4) Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

#### ***Uji goodness of fit***

- 1) Diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,882, yang menunjukkan bahwa variabel struktur audit ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) mampu menjelaskan 88,2% variasi kinerja auditor ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 11,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.
- 2) Uji kesesuaian model (uji F) diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hal ini berarti variabel struktur audit ( $X_1$ ), tekanan waktu ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor ( $Y$ ).
- 3) Uji statistik tpada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan struktur audit memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,003 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis menunjukkan tekanan waktu memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,002 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,984 > 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh kinerja auditor sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,168 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan

komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh struktur audit pada kinerja auditor**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penggunaan struktur audit memiliki keuntungan yaitu: dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eriani (2010), Hanif (2013), dan Fanani (2008) yang menyatakan struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor hal ini dikarenakan dengan adanya struktur audit yang sistematis dan rinci dalam kantor akuntan publik dapat membantu serta memberikan pedoman bagi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut.

### **Pengaruh Tekanan Waktu Pada Kinerja Auditor**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu yang diterima oleh auditor dalam melaksanakan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fitriany *et. al* (2011) dan Rustiarini (2013) yang menyatakan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Auditor**

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan auditor yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja optimal bagi kantor akuntan publik. Auditor yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja seseorang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005) dan Mahardikawanto

(2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor**

Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Julianingtyas (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019.
- 2) Tekanan waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019.
- 4) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Denpasar yang terdaftar sebagai anggota Institut Akuntansi Publik Indonesia (IAPI) tahun 2019.

#### **Saran**

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti yang lain yang tertarik untuk meneliti kinerja auditor
- 2) Bagi kantor akuntan publik sebaiknya memperhatikan kompleksitas tugas dalam memberikan tekanan waktu kepada auditor agar nantinya auditor dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan

### **Daftar Pustaka**

- Agoes, Sukrisno. 2012. *Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh KAP*. Edisi Ketiga. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI), Jakarta.
- Amilin dan Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai

- Variabe Moderating”. *Jurnal*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Amran. 2009. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo”. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana hanif, dan Bambang Subroto. 2007. “Pengaruh Struktur Audit, Konfik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor”. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): h: 195-205
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mahardikawanto. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Maulina, Anggraini, dan Anwar. 2010. “Pengaruh Tekanan Waktu dan Tindakan Supervisi Terhadap Penghentian Premature Atas Prosedur Audit”. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Merawati, L. K. (2019). Determinant of Auditor’s Performance: Case of Government Auditor in Bali Province. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(2), 17-24.
- Mustikayani. 2016. “Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Kompleksitas Tugas dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Auditor”. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Udayana.
- Simanjuntak, Peter. 2008. “Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit”. *Tesis Maksi UNDIP*.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Stuart, Irish dan Douglas F.Prawitt. 2011. “The Influence of Audit Structure on Auditors Performance in High and Low Complexity Task Setting”. *Journal of Behavior Research In Accounting*, Volume 11.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. “Indenpendensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta,
- Wulandari, Endah. 2011. “Pengaruh Kompetensi dan Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP DIY”. *Skripsi*. Vol. 1. 1 Februari.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): h: 11-19.

## Uji Instrumen

### 1) Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,499**	,487**	,311*	,418**	,751**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,035	,004	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	,499**	1	,525**	,059	,460**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,698	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	,487**	,525**	1	,304*	,335*	,763**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,040	,023	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	,311*	,059	,304*	1	,387**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,035	,698	,040		,008	,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	,418**	,460**	,335*	,387**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,023	,008		,000
	N	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	,751**	,730**	,763**	,578**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

### 2) Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,499**	,145	,387**	,446**	,284	,174	,308	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,338	,008	,002	,055	,249	,038	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	,499**	1	,350*	,398**	,516**	,195	,373*	,499**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000		,017	,006	,000	,193	,011	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	,145	,350*	1	,058	,388**	,109	,211	,548**	,521**
	Sig. (2-tailed)	,338	,017		,703	,008	,469	,159	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	,387**	,398**	,058	1	,456**	,588**	,430**	,387**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,008	,006	,703		,001	,000	,003	,008	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	,446**	,516**	,388**	,456**	1	,421**	,416**	,534**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,008	,001		,004	,004	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	,284	,195	,109	,588**	,421**	1	,454**	,387**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,055	,193	,469	,000	,004		,002	,008	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	,174	,373*	,211	,430**	,416**	,454**	1	,271	,623**
	Sig. (2-tailed)	,249	,011	,159	,003	,004	,002		,069	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	,308	,499**	,548**	,387**	,534**	,387**	,271	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,000	,008	,000	,008	,069		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2	Pearson Correlation	,608**	,724**	,521**	,696**	,791**	,637**	,623**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

### 3) Uji Validitas Variabel X3

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,011	,156	,172	,258	,140	,146	,393	,427
	Sig. (2-tailed)		,940	,301	,252	,094	,352	,332	,007	,003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	,011	1	,484	,554	,369	,573	,452	,233	,642
	Sig. (2-tailed)	,940		,001	,000	,012	,000	,002	,119	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	,156	,484	1	,477	,474	,704	,589	,183	,732
	Sig. (2-tailed)	,301	,001		,001	,001	,000	,000	,224	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	,172	,554	,477	1	,607	,557	,560	,142	,741
	Sig. (2-tailed)	,252	,000	,001		,000	,000	,000	,346	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	,258	,369	,474	,607	1	,684	,470	,469	,791
	Sig. (2-tailed)	,084	,012	,001	,000		,000	,001	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	,140	,573	,704	,557	,684	1	,699	,379	,863
	Sig. (2-tailed)	,352	,000	,000	,000	,000		,000	,010	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	,146	,452	,589	,560	,470	,699	1	,311	,769
	Sig. (2-tailed)	,332	,002	,000	,000	,001	,000		,035	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	,393	,233	,183	,142	,469	,378	,311	1	,548
	Sig. (2-tailed)	,007	,119	,224	,346	,001	,010	,035		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	,427	,642	,732	,741	,791	,863	,769	,548	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

### 4) Uji Validitas Variabel X4

		Correlations										
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	,660	,746	,805	,743	,687	,749	,609	,878	,719	,875
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.2	Pearson Correlation	,660	1	,676	,825	,762	,683	,683	,659	,536	,812	,831
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.3	Pearson Correlation	,746	,676	1	,781	,809	,825	,621	,548	,573	,565	,840
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.4	Pearson Correlation	,805	,825	,781	1	,749	,714	,684	,596	,559	,597	,849
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.5	Pearson Correlation	,743	,762	,809	,749	1	,712	,708	,576	,667	,661	,870
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.6	Pearson Correlation	,687	,683	,825	,714	,712	1	,620	,597	,545	,572	,821
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.7	Pearson Correlation	,749	,683	,621	,684	,708	,620	1	,810	,898	,905	,905
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.8	Pearson Correlation	,609	,659	,548	,566	,578	,597	,810	1	,697	,815	,807
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.9	Pearson Correlation	,878	,536	,573	,559	,667	,545	,888	,697	1	,834	,829
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4.10	Pearson Correlation	,719	,812	,565	,597	,661	,572	,905	,815	,834	1	,856
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X4	Pearson Correlation	,875	,831	,840	,849	,870	,821	,905	,807	,829	,856	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

## 5) Uji Validitas Variabel Y

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	-.178	-.260	-.119	.167	-.107	-.067	.438	.486	.501	.395
	Sig. (2-tailed)		.241	.081	.431	.268	.478	.659	.002	.001	.000	.007
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	-.170	1	.597	.345	.213	.504	.262	-.045	.065	.000	.467
	Sig. (2-tailed)	.241		.000	.019	.156	.000	.014	.784	.668	1.000	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	-.260	.597	1	.566	.171	.252	.543	.000	-.042	-.044	.440
	Sig. (2-tailed)	.081	.000		.000	.256	.091	.000	1.000	.780	.772	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	-.119	.345	.566	1	.358	.351	.866	.137	.150	.071	.600
	Sig. (2-tailed)	.431	.019	.000		.014	.017	.000	.363	.320	.640	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.167	.213	.171	.358	1	.309	.276	.483	.284	.276	.591
	Sig. (2-tailed)	.268	.156	.256	.014		.037	.063	.001	.056	.065	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	-.107	.504	.252	.351	.309	1	.358	.245	.120	.138	.501
	Sig. (2-tailed)	.478	.000	.091	.017	.037		.014	.101	.429	.360	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	-.067	.362	.543	.866	.276	.358	1	.139	.177	.100	.607
	Sig. (2-tailed)	.659	.014	.000	.000	.003	.014		.357	.239	.507	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.8	Pearson Correlation	.438	.045	.000	.137	.463	.245	.138	1	.712	.783	.728
	Sig. (2-tailed)	.002	.764	1.000	.363	.001	.101	.357		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.9	Pearson Correlation	.486	.065	-.042	.150	.204	.120	.177	.712	1	.837	.711
	Sig. (2-tailed)	.001	.668	.780	.320	.056	.429	.239	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y1.10	Pearson Correlation	.501	.000	-.044	.071	.275	.138	.100	.783	.837	1	.711
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.772	.640	.065	.360	.507	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.395	.467	.440	.600	.581	.501	.607	.728	.711	.711	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

## Lanjutan Uji Instrumen

### 1) Uji Reliabilitas Variabel X1 Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

**2) Uji Reliabilitas Variabel X2  
Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	8

**3) Uji Reliabilitas Variabel X3  
Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	8

**4) Uji Reliabilitas Variabel X4  
Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	10

**5) Uji Reliabilitas Variabel Y  
Reliability**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	46	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	10

**Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>ab</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	1,77482412
	Absolute	,133
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,133
Kolmogorov-Smirnov Z		,901
Asymp. Sig. (2-tailed)		,391

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2) Uji Multikoloniaritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,678	4,975		-,337	,738		
	X1	1,003	,099	,559	10,103	,000	,858	1,165
	X2	,002	,113	,001	,020	,984	,886	1,128
	X3	,168	,060	,152	2,782	,008	,881	1,135
	X4	,393	,035	,639	11,306	,000	,821	1,218

a. Dependent Variable: Y

## 3) Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,562	3,342		,168	,867
	X1	-,069	,067	-,172	-1,033	,308
	X2	,044	,076	,095	,584	,562
	X3	,009	,041	,036	,221	,826
	X4	,007	,023	,054	,320	,751

a. Dependent Variable: ABRES

## Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	46	13,00	25,00	20,0217	3,01470
X2	46	31,00	40,00	34,6087	2,61175
X3	46	18,00	39,00	30,0870	4,89819
X4	46	22,00	50,00	40,2826	8,79309
Y	46	25,00	49,00	39,3696	5,40929
Valid N (listwise)	46				

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,678	4,975		-,337	,738		
	X1	1,003	,099	,559	10,103	,000	,858	1,165
	X2	,002	,113	,001	,020	,984	,886	1,128
	X3	,168	,060	,152	2,782	,008	,881	1,135
	X4	,393	,035	,639	11,306	,000	,821	1,218

a. Dependent Variable: Y

## Uji Kelayakan Model

### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,945 <sup>a</sup>	,892	,882	1,85939

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### 2) Uji Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174,967	4	293,742	84,962	,000 <sup>b</sup>
	Residual	141,750	41	3,457		
	Total	1316,717	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

### 3) Uji Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,678	4,975		-,337	,738		
	X1	1,003	,099	,559	10,103	,000	,858	1,165
	X2	,002	,113	,001	,020	,984	,886	1,128
	X3	,168	,060	,152	2,782	,008	,881	1,135
	X4	,393	,035	,639	11,306	,000	,821	1,218

a. Dependent Variable: Y