

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Surabaya. Berikut merupakan peta distribusi kuesioner yang dijabarkan dalam 4.1 :

Tabel 4.1
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Diisi
KAP Surabaya			
1	KAP Buntaran dan Lisawati	5	5
2	KAP Buntaran dan Lisawati (Cabang)	5	4
3	KAP Supoyo, Eddy, dan Rekan	5	5
4	KAP Richard Rissambessy dan Rekan	4	4
5	KAP Riza, Adi, Syahril, dan Rekan	5	5
6	KAP Habib Basuni dan Heryadi	5	4
7	KAP Drs. Basri Hardjosumarto, M.Si, Ak dan Rekan	5	5
8	KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan	5	4
9	KAP Made Sudarma, Thomas, dan Dewi	3	3
10	KAP Drs. Henry dan Sugeng	5	5
11	KAP Robby Bumulo	5	4
12	KAP Drs. Arief H.P	3	0
13	KAP Chatim, Atjeng, Sugeng dan Rekan	5	5
14	KAP Purwantoro, Suherman dan Surja	3	0
Total		63	53

Berdasarkan tabel 4.1 penjelasannya adalah bahwa kriteria sampel pada penelitian ini adalah seluruh auditor mulai dari auditor junior, auditor senior,

supervisor auditor, manager, maupun partner dan telah bekerja minimal 1 tahun. Berdasarkan daftar KAP tahun 2018 versi OJK (Otoritas Jasa Keuangan) yang diperoleh melalui website OJK, terdapat 40 KAP yang terdaftar di kota Surabaya yang dapat dijadikan objek penelitian. Total sampel yang diperoleh sebanyak 63 auditor dari total populasi. Data diperoleh melalui media penyebaran kuesioner kepada responden pada 14 KAP di Surabaya yang dipilih secara acak. Penyebaran dan pengembalian kuesioner dilakukan dari tanggal 25 Juni 2018 – 14 Juli 2018. Berikut ini merupakan tingkat pengembalian kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dikirim	63	100%
Kuesioner yang tidak kembali	10	16%
Kuesioner yang kembali	53	84%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	3	5%
Kuesioner yang dapat diolah	50	79%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kuesioner yang tersebar sebanyak 63 kuesioner. Jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 10 kuesioner atau 16% , sehingga ada 53 kuesioner yang kembali atau 84%. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 3 kuesioner atau 5%, karena kuesioner tidak diisi secara lengkap. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 50 kuesioner atau 79% dari total kuesioner yang disebar.

2. Statistik Deskriptif Demografi Responden

Berikut ini menyajikan data demografi responden mengenai informasi umum yang ditentukan yaitu, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	19	38%
2	Wanita	31	62%
Total		50	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden pria berjumlah 19 atau 38% sedangkan responden wanita berjumlah 31 atau 62%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita.

b) Usia

Berdasarkan usia, responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 31 tahun	45	90%
2	31-40 tahun	5	10%
3	41-50 tahun	0	0%
4	> 50 tahun	0	0%
Total		50	100%

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berusia <31 tahun sebanyak 45 atau 90%. Responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 atau 10%. Sedangkan responden yang berusia 41-50 tahun dan >50 tahun tidak ada atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi auditor yang berusia <31 tahun.

c) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	0	0%
2	Diploma Tiga (D3)	9	18%
3	Strata Satu (S1)	40	80%
4	Strata Dua (S2)	1	2%
5	Strata Tiga (S3)	0	0%
Total		50	100%

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang menempuh pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) tidak ada atau 0%. Responden yang menempuh pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) sebanyak 9 atau 18%. Responden yang menempuh pendidikan terakhir Strata Satu (S1) sebanyak 40 atau 80%. Responden yang menempuh pendidikan terakhir Strata Dua (S2) sebanyak 1 atau 2%. Sedangkan responden yang menempuh pendidikan terakhir Strata Tiga (S3) tidak ada atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi auditor dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

d) Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	0	0%
2	1-5 tahun	36	72%
3	5-10 tahun	13	26%
4	> 10 tahun	1	2%
Total		50	100%

Tabel 4.6 menunjukan bahwa responden dengan lama bekerja selama < 1 tahun tidak termasuk kriteria dalam penelitian ini sehingga tidak ada yang menjadi responden. Responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 36 atau 72%. Responden yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 13 atau 26%. Sedangkan responden yang bekerja

selama > 10 tahun sebanyak 1 atau 2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh auditor yang bekerja selama 1-5 tahun.

e) Jabatan

Berdasarkan jabatan, responden dapat diklasifikasikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Partner	0	0%
2	Manager	0	0%
3	Supervisor	2	4%
4	Senior Auditor	18	36%
5	Junior Auditor	30	60%
Total		50	100%

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden dengan jabatan partner dan manager tidak ada atau 0%. Responden dengan jabatan supervisor sebanyak 2 atau 4%. Responden dengan jabatan senior auditor sebanyak 18 atau 36%. Sedangkan responden dengan jabatan junior auditor sebanyak 30 atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh auditor dengan jabatan junior auditor.

3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GKTS	50	30	46	38,24	3,520
GKTF	50	27	44	34,88	4,104
KK	50	62	89	76,96	6,191
KO	50	29	58	43,98	6,042
BO	50	21	42	32,62	4,575
KA	50	35	54	44,94	5,065
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang. Variabel gaya kepemimpinan transaksional (X_1) memiliki nilai minimum 30, nilai maksimum 46 dan mean 38,24 dengan standar deviasi sebesar 3,520. Dari nilai mean sebesar 38,24 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 44 dan mean 34,88 dengan standar deviasi sebesar 4,104. Dari nilai mean sebesar 34,88 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai minimum 62, nilai maksimum 89 dan mean 76,96 dengan standar deviasi 6,191. Dari nilai mean sebesar 76,96 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel komitmen organisasi (X_4) memiliki nilai minimum 29, nilai maksimum 58 dan mean 43,98 dengan standar deviasi 6,042. Dari nilai mean sebesar 43,98 dapat diketahui bahwa mayoritas

responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel budaya organisasi (X_5), memiliki nilai minimum 21, nilai maksimum 42 dan mean 32,62 dengan standar deviasi 4,575. Dari nilai mean sebesar 32,62 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan. Variabel kinerja auditor (Y) memiliki nilai minimum 35, nilai maksimum 54 dan mean 44,94 dengan standar deviasi 5,065. Dari nilai mean sebesar 44,94 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diberikan.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat suatu tes dalam mengisi ukurannya. Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), bahwa semakin tinggi validitas suatu alat ukur maka semakin tinggi pengukuran sesuai sasarannya. Uji validitas yang akan digunakan ialah *Factor Analysis* dengan bantuan SPSS 15.00, dimana syarat boleh melakukan analisis faktor harus memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidak valid apabila nilai KMO $> 0,5$ dan dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* $> 0,4$ (Nazaruddin & Basuki, 2017). Pengujian validitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan komputer program SPSS versi 15.0. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,636	GKTS 1	0,605	Valid
		GKTS 2	0,658	Valid
		GKTS 3	0,711	Valid
		GKTS 4	0,628	Valid
		GKTS 5	0,709	Valid
		GKTS 6	0,649	Valid
		GKTS 7	0,545	Valid
		GKTS 8	0,522	Valid
		GKTS 9	0,738	Valid
		GKTS 10	0,571	Valid

Berdasarkan tabel 4.9, variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai KMO sebesar 0,636, nilai tersebut $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ sehingga 10 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,761	GKTF 1	0,763	Valid
		GKTF 2	0,728	Valid
		GKTF 3	0,734	Valid
		GKTF 4	0,732	Valid
		GKTF 5	0,858	Valid
		GKTF 6	0,757	Valid
		GKTF 7	0,626	Valid
		GKTF 8	0,899	Valid
		GKTF 9	0,715	Valid

Berdasarkan tabel 4.10, variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai KMO sebesar 0,761, nilai tersebut $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ sehingga 9 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,622	KK1	0,831	Valid
		KK2	0,633	Valid
		KK3	0,515	Valid
		KK4	0,685	Valid
		KK5	0,671	Valid
		KK6	0,464	Valid
		KK7	0,587	Valid
		KK8	0,476	Valid
		KK9	0,615	Valid
		KK10	0,719	Valid
		KK11	0,651	Valid
		KK12	0,563	Valid
		KK13	0,77	Valid
		KK14	0,549	Valid
		KK15	0,614	Valid
		KK16	0,57	Valid
		KK17	0,6	Valid
		KK18	0,669	Valid
		KK19	0,771	Valid
		KK20	0,617	Valid

Berdasarkan tabel 4.11, variabel kepuasan kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,622, nilai tersebut $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh

butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* > 0,4 sehingga 20 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,76	KO1	0,696	Valid
		KO2	0,7	Valid
		KO3	0,798	Valid
		KO4	0,8	Valid
		KO5	0,85	Valid
		KO6	0,951	Valid
		KO7	0,845	Valid
		KO8	0,83	Valid
		KO9	0,655	Valid
		KO10	0,587	Valid
		KO11	0,585	Valid
		KO12	0,82	Valid

Berdasarkan tabel 4.12, variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar 0,760, nilai tersebut > 0,5 sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* > 0,4 sehingga 12 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Budaya Organisasi	0,755	BO1	0,77	Valid
		BO2	0,79	Valid
		BO3	0,92	Valid
		BO4	0,75	Valid
		BO5	0,861	Valid
		BO6	0,741	Valid
		BO7	0,586	Valid
		BO8	0,599	Valid
		BO9	0,715	Valid

Berdasarkan tabel 4.13, variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar 0,755, nilai tersebut $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ sehingga 9 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor

Variabel	Nilai KMO	Butir	Nilai Loading Factor	Keterangan
Kinerja Auditor	0,593	KA1	0,483	Valid
		KA2	0,507	Valid
		KA3	0,416	Valid
		KA4	0,669	Valid
		KA5	0,704	Valid
		KA6	0,688	Valid
		KA7	0,653	Valid
		KA8	0,575	Valid
		KA9	0,633	Valid
		KA10	0,634	Valid
		KA11	0,524	Valid
		KA12	0,635	Valid

Berdasarkan tabel 4.14, variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar 0,593, nilai tersebut $> 0,5$ sehingga dapat dikatakan valid. Seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *loading factor* $> 0,4$ sehingga 12 butir item pengukuran variabel adalah valid dan data dapat diolah.

2. Uji Reliabilitas

Nazaruddin dan Basuki (2017) uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari serangkaian item pertanyaan dalam keandalannya mengukur suatu variabel. Uji Reliabilitas dapat dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach* dan data dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,7$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan komputer program SPSS versi 15.0. Dari perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,715	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,871	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,828	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,879	Reliabel
5	Budaya Organisasi	0,823	Reliabel
6	Kinerja Auditor	0,819	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil analisa diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7, dapat dikatan bahwa semua item pertanyaan dikatakan reliabel dan seluruh tes secara konsisten dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut karena memiliki reliabilitas yang kuat.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis dan Analisis Data)

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui model regresi, antara variabel independen dan variabel dependen memiliki residual berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Kolmogorov-Smirnov* > taraf signifikan 0,05 (5%), maka residual data berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji normalitas data menggunakan nilai sig dari hasil uji statistik *Kolmogorov Smirnov* :

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas

<i>One Kolmogorov Smirnov Test</i>	Nilai Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,2	Residual data berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig yaitu $0,2 > 0,05$ atau 20% lebih besar dari nilai alpha 5%, sehingga dapat disimpulkan jika residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Nazaruddin dan Basuki (2017), uji multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi berganda. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka asumsi model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,367	2,723	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,429	2,333	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,38	2,633	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,364	2,747	Tidak terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,55	1,817	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.17 hasil uji multikolinearitas bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi (Nazaruddin dan Basuki 2017). Uji ini digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji statistik *Glejser*, jika variabel independen mempunyai nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,725	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,204	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,23	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,476	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,143	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.18, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda (uji hipotesis) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, besarnya koefisien determinasi adalah 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Artinya, jika koefisien determinasi 0 (nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila koefisien determinasi mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799(a)	,638	,597	3,215

a Predictors: (Constant), GKTS, BO, GKTF, KK, KO

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) pada tabel 4.19, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,597. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 59,7%, sedangkan 40,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model ini.

c. Uji *F* (Uji Simultan)

Uji *F* menurut Nazaruddin dan Basuki (2017) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas dari penelitian secara mempunyai pengaruh secara bersama-sama yang bermakna terhadap variabel terikat. Jika nilai sig *F* < alpha 0,05 maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji *F* :

Tabel 4.20
Hasil Uji *F*

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	802,127	5	160,425	15,524	,000(a)
	Residual	454,693	44	10,334		
	Total	1256,820	49			

a Predictors: (Constant), BO, KK, GKTF, GKTS, KO

b Dependent Variable: KA

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.20, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa Variabel independen gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel dependen kinerja auditor.

d. Uji t (Uji Parsial)

Uji t menurut Nazaruddin dan Basuki (2017) digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh dari masing-masing variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat yang dapat memberikan hasil apakah bermakna atau tidak. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikan $t \leq \alpha 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji t :

Tabel 4.21
Hasil Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,765	6,053		1,283	,206
	GKTS	-,236	,215	-,164	-1,098	,278
	GKTF	,079	,171	,064	,462	,646
	KK	,208	,120	,254	1,725	,092
	KO	,065	,126	,078	,516	,608
	BO	,755	,135	,682	5,579	,000

a Dependent Variable: KA

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.21 dapat disimpulkan :

- 1) Hipotesis pertama menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,278 > \alpha 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis pertama (H_1) ditolak**.
- 2) Hipotesis kedua menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,646 > \alpha 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis kedua (H_2) ditolak**.
- 3) Hipotesis ketiga menguji pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,092 > \alpha 0,05$. Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis ketiga (H_3) ditolak**.
- 4) Hipotesis keempat menguji pengaruh komitmen organisasi (X_4) terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,608 > \alpha 0,05$. Artinya komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis keempat (H_4) ditolak.**

- 5) Hipotesis kelima menguji pengaruh budaya organisasi (X_5) terhadap kinerja auditor. Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,755 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis kelima (H_5) diterima.**

D. Pembahasan (Interpretasi)

Berdasarkan hasil analisis SPSS atas penelitian yang dilakukan dengan jawaban responden melalui penyebaran angket, maka dapat disimpulkan hipotesis 1 hingga 5 sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis pertama, artinya bahwa dengan adanya *reward* tidak memberikan pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja auditor.

Hipotesis pertama ditolak, karena dalam kinerja auditor tidak mengharapkan adanya penghargaan atau pujian dalam bekerja dari seorang pimpinan. Sebab hubungan antara auditor dengan partner atau manager tidak seperti hubungan staff karyawan biasa dengan bos mereka. Artinya, hubungan antara auditor dengan partner di dalam kantor akuntan publik

dapat dikatakan kerjasama dalam suatu tim. Sehingga mereka tidak tergiur dengan adanya tawaran *reward* bahkan pujian atas kualitas kinerja yang mereka kerjakan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Katim (2016) dan Rosnani (2012) bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penawaran reward akan membuat komunikasi antar karyawan tidak berjalan baik, karena mereka akan mementingkan diri sendiri bagaimana mereka dapat melakukan pekerjaan sendiri jauh lebih baik daripada rekan kerja demi mendapatkan imbalan dari pimpinan. Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin (*partner*) akan bertindak sebagai pengawas yang akan selalu memonitor pekerjaan bawahan dan melakukan koreksi jika kesalahan terjadi. Namun penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Sugiharta (2014), Hartanto (2014) dan Maulizar dkk (2012) bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis kedua, artinya tidak semua atasan dapat menginspirasi bawahannya guna kualitas kinerja seseorang.

Hipotesis kedua ditolak, karena mereka yang bekerja kantor akuntan publik memiliki ikatan keluarga yang baik. Artinya mereka adalah satu

tim, dan setiap auditor paham mana yang seharusnya mereka kerjakan guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sehingga inspirasi dari seorang atasan untuk mempengaruhi bawahannya supaya mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi tidak diperlukan dalam sebuah KAP. Dengan adanya obrolan secara kekeluargaan, para auditor akan merasa nyaman atas pekerjaannya sehingga mereka dapat menyimpulkan sendiri mana yang seharusnya penting untuk dikerjakan terlebih dahulu.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Sugiharta (2014) yang dilakukan di KAP Jakarta-Tangerang bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dan penelitian dari Amalia (2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang transformasional tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang, hal ini pun didukung dengan tidak adanya *reward* atas pencapaian kinerja. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitio dkk (2014) dan Satriowati (2016) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Didukung pula oleh penelitian dari Widhi (2014) yang dilakukan di kantor BPKB Jawa Tengah bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis ketiga, artinya kepuasan pada seorang auditor dalam pekerjaannya mungkin dapat dari faktor individu dan psikologi.

Hipotesis ketiga ditolak, karena dari faktor tersebut dapat beralasan bahwa kepuasan materil sudah dianggap cukup bagi mereka. Faktor individu meliputi kemampuan dan ketrampilan dari sumber daya manusia yang akan direkrut menjadi seorang auditor terkadang kurang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Sedangkan faktor psikologi seperti sikap dan kepribadian. Beban psikologi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya adalah dituntut prima karena auditor lebih sering bekerja di luar kota dan dibawah tekanan target.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2014) dan Abidin (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisyamanansyah (2016), Gautama dkk (2010) dan Sugiharta (2014) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan ditolaknya hipotesis keempat, artinya tidak semua auditor mau berkomitmen di

KAP tempat mereka bekerja. Mengingat pekerjaan sebagai auditor berat dan sibuk membuat mereka ingin pindah kerja di tempat yang lebih santai.

Hipotesis keempat ditolak, karena dalam penelitian ini responden banyak dilakukan pada wanita, sedangkan wanita susah untuk berkomitmen dalam pekerjaannya dalam waktu yang lama. Disisi lain pekerjaan yang dibawah tekanan target membuat seseorang cepat lelah dalam pekerjaannya sehingga ada rasa ingin *resign* dari pekerjaan mereka.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Mekta (2017) dan Marsoit (2017) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, serta penelitian dari Liana (2015) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari dkk (2018) dengan sampel di KAP bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, serta penelitian oleh Widhi (2014) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini ditunjukkan dengan diterimanya hipotesis kelima, artinya sikap profesional dalam sebuah pekerjaan sangat penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan hasil kerjanya.

Hipotesis kelima diterima, karena budaya KAP dimana auditor bekerja mempengaruhi sikap dan pengambilan keputusan dalam

melaksanakan tugasnya. Auditor yang menjadikan budaya organisasi sebagai dasar bertindak akan berperilaku sebagaimana nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2018), Sitio (2014), dan Insan dkk (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.