

**PENGARUH PELATIHAN, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KUALITAS AUDIT OPERASIONAL
YANG DILAKSANAKAN OLEH APARAT INSPEKTORAT
DAERAH BENGKULU UTARA DALAM PENGAWASAN
KEUANGAN DAERAH**

SKRIPSI



Oleh :

**YULIA PUSPITASARI
NPM :C1C010021**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
201**

**PENGARUH PELATIHAN, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KUALITAS AUDIT OPERASIONAL
YANG DILAKSANAKAN OLEH APARAT INSPEKTORAT
DAERAH BENGKULU UTARA DALAM
PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH**

SKRIPSI



Diajukan Kepada

Universitas Bengkulu

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam

Menyelesaikan Sarjana Ekonomi

Oleh :

**YULIA PUSPITASARI
NPM :C1C010021**

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN AKUNTANSI
2014**

**Skripsi Oleh Yulia Puspitasari ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji**

Bengkulu, 24 Februari 2014

Pembimbing

**Abdullah, S.E., M.Si., Ak., CA
NIP 19680728 199802 1 001**



**Mengetahui
Ketua Jurusan Akuntansi**



Skripsi Oleh Yulia Puspitasari
Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada hari Senin

Bengkulu, 24 Februari 2014

Dewan Penguji

Ketua,

Anggota I

Abdullah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP 19680728 199802 1 001

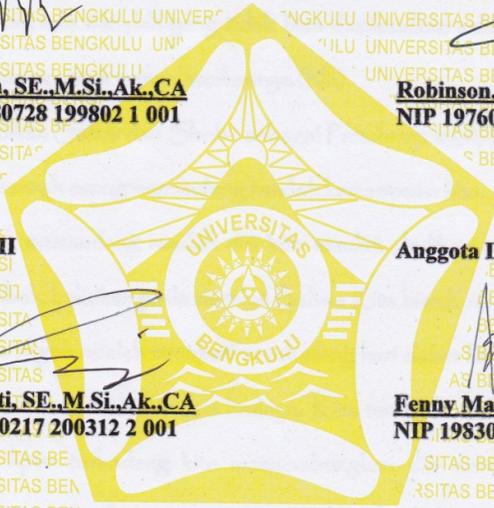
Robinson, SE., M.Si., Ak., CA
NIP 19760308 200003 1003

Anggota II

Anggota III

Lismawati, SE., M.Si., Ak., CA
NIP 19750217 200312 2 001

Fenny Marietza, SE., M.Ak.
NIP 19830401 200912 2 004



Mengetahui
an Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Fachrudin J.S Pareke, SE., M.Si
NIP 19710914 199903 1004

MOTTO

- ♥ Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon (Nn)
- ♥ Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikannya.(Nn)
- ♥ Jadikan Sabar dan Sholat sebagai Penolongmu (A-Baqarah 2:35)
- ♥ Terserah orang memandang rendah kemampuan kita, yang penting! kita tidak memandang rendah diri kita sendiri. Jadikan semua itu sebagai cambuk, buktikan pada mereka! Bahwa Kita bisa, Kita Bisa! (Nn)
- ♥ Jika Ayah adalah matahari untuk siang hari dalam hidup kita, maka Ibu adalah bulan untuk malam harinya. Kita teramat membutuhkan mereka, sekalipun terkadang kita menyombongkan diri merasa telah mampu tanpa mereka. Nyatanya, tanpa matahari dan bulan, hidup ini entah jadi apa. Dan kita, tanpa Ayah dan Ibu, bukanlah siapa-siapa. (Nn)
- ♥ Siapakah yang mencintaiku dan akan mencintaiku selamanya dengan cinta yang tak mungkin lenyap oleh kesulitan, penderitaan dan kejahatan yang kuperbuat? Orang itu adalah kau, Ibuku.(Nn)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ♥ Sujud sembahku pada Allah Subhanahuataallah, Maha segalanya, dari hembusan nafas terindah hamba haturkan Alhamdulillah hingga hamba mampu menempuh pendidikan sejauh ini, semoga ilmu yang didapat barokah, Insya Allah
- ♥ Ayahku tersayang Amrullah, SP dan Bundaku tercinta Willi Hartini, ananda ucapakan terima kasih banyak atas doa dan kasih sayangnya selama ini yang hingga akhir hayat tak mampu ananda balas dengan apapun, hanya ini yang baru bisa ananda berikan sebagai penawar letih dan penghapus keringat kalian, semoga Allah senantiasa melindungi, menyangangi dan memberikan kebahagiaan dunia akhirat, Aamiin y Rabb
- ♥ Saudaraku satu-satunya yang slalu kurindukan, Theresia Eka Meilynda, S.Pd terimakasih atas doa dan dorongan semangatmu, dibalik omelanmu tentu ada perhatian yang tak dapat engkau tampilkan padaku.
- ♥ Seseorang yang slalu memberikan dukungan, semangat serta kasih sayang berupa kesabaran (Jemmy T Saputra, S.Si), terimakasih banyak telah menghiasi hari-hariku yang menjadi indah karna mu.
- ♥ Sahabat-sahabatku (Mardhiyah Dwi Ilhami, Sri Winanti, Siti Soimah, Khoirunnadia Mairani dan Selvi) terima kasih banyak tanpa kalian, kuliahku hampa, terus dan terus ku kenang walau tak selamanya dapat bersama.
- ♥ Adik angkatku, Yossi Nopriani yang kutemukan dimasa kuliah ku, terimakasih telah menjadi teman berbagi selama ini.
- ♥ Terimakasih Akuntansi Enjoy (A) Its The Best
- ♥ Teman-teman KKN Ds. Padang Ulak Tanjung 1, Semangat Terus!
- ♥ Almamaterku Tercinta Thank You So much.



JURUSAN AKUNTANSI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS AUDIT OPERASIONAL YANG DILAKSANAKAN OLEH APARAT INSPEKTORAT DAERAH BENGKULU UTARA DALAM PENGAWASAN KEUANGAN DAERAH

Yang diajukan untuk diuji pada tanggal 24 Februari 2014, adalah hasil karya saya.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila dikemudian terbukti bahwa ternyata saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah tulisan hasil pemikiran saya sendiri akan dicabut gelar dan ijazah yang diberikan Universitas batal saya terima.

Bengkulu, Februari 2014
Yang membuat pernyataan,

Yulia Puspitasari

**THE EFFECT OF TRAINING, WORK STRESS AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO QUALITY
AUDIT OPERATIONS CONDUCTED AT THE
REGIONAL OF NORTH BENGKULU OF
THE INSPECTORATE IN FINANCIAL
SUPERVISION**

By

Yulia Puspitasari ¹⁾

Abdullah ²⁾

ABSTRACT

This research aims to assess the effect of training, work stress, and organizational commitment of the inspectorat regional of North Bengkulu and examine the effect on the quality operational audit. This research is causality, the data retrieved form the primary data using questionnaires, respondents in this study were all authorized auditors or employees in carrying out surveillance. Variables in this research is the independent variable training (X_1), work stress (X_2) and organizational commitment (X_3), while the bound (dependent) is the quality operational audit (Y). Techniques of data analysis done with descriptive statistical analysis, test data quality, classic assumption test and regression test by using SPSS version 20.0.

The conclusion of the research that the variables of training positive effect on the quality of the operational audit, work stress while negative effect on the quality of the operational audit and organizational commitment positive effect on the quality of the operational audit.

Key word: Training, work stress, organizational commitment, quality operational audit

1) Student

2) Supervisor

**PENGARUH PELATIHAN, STRES KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KUALITAS AUDIT OPERASIONAL
YANG DILAKSANAKAN OLEH APARAT INSPEKTORAT
DAERAH BENGKULU UTARA DALAM PENGAWASAN
KEUANGAN DAERAH**

Oleh
Yulia Puspitasari ¹⁾
Abdullah ²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kualitas audit operasional yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Daerah Bengkulu Utara dalam Pengawasan Keuangan Daerah. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, data yang diambil berupa data primer dengan menggunakan kuesioner, Responden dalam penelitian ini adalah seluruh auditor atau pegawai yang berwenang dalam melaksanakan pengawasan. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) pelatihan (X_1), stres kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah kualitas audit operasional. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas audit operasional sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit operasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit operasional.

Kata kunci : Pelatihan, Stres kerja, komitmen organisasi, kualitas audit operasional.

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen pembimbing

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin puji dan syukur kehadiran Allah Subhanawataallah karena atas berkah, rahmat dan karunia-NYA. Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Stres kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit Operasional yang Dilaksanakan Oleh Aparat Inspektorat Daerah Bengkulu Utara dalam Pengawasan Keuangan Daerah”** yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan program akademik untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak berupa doa, semangat, dan nasehat baik secara materil maupun spritual sehingga terselesainya skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Abdullah, SE., M.Si., Ak.,CA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, petunjuk, kritik dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Rektor Dr. Ridwan Nurazi, SE.,M.Sc.,Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu
2. Bapak Prof. Lizar Alfansi, SE.,MBA.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
3. Dr. Fadli, SE.,M.Si.,Ak.,CA dan Ibu Lismawati, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu.
4. Bapak Saiful, SE.,M.Si.,Ph.D.,Ak selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberiakn bimbingan selama masa kuliah hingga menyelesaikan studi.
5. Bapak Robinson SE.,M.Si.,Ak.,CA Ibu Lismawati, SE.,M.Si.,Ak.,CA dan ibu Fenny Marietza, SE.,M.Ak selaku dewan penguji yang telah memberikan masukan dan kritik yang membangun.

6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu terima kasih atas bantuannya selama ini.
7. Aparat Inspektorat Daerah Bengkulu Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2010 yang secara sedikit banyaknya telah membantu saya dan sama-sama melawati tahap demi tahap untuk mendapat gelar sarjana.
9. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, maka dari itu penulis mengharapkan perbaikan-perbaikan dimasa akan datang agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi, untuk itu penulis harapkan kritik dan saran dari pembaca dan dapat mengirimkannya ke alamat email penulis y.puspitasari@rocketmail.com. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang sengaja maupun tidak sengaja.

Bengkulu, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kualitas Audit	8
2.2 Audit Operasional	9
2.3 Pengawasan Keuangan Daerah	10
2.4 Pengertian dan Peran Inspektorat Daerah	12
2.5 Pelatihan	13
2.6 Stres Kerja	15
2.7 Komitmen Organisasi	20
2.8 Penelitian Terdahulu	22
2.9 Pengembangan Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.2.1 Kualitas Audit Operasional	30
3.2.2 Pelatihan	31
3.2.3 Stres Kerja	31
3.2.4 Komitmen Organisasi	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Metode Analisis Data	33
3.5.1 Uji Kualitas Data	33
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3 Analisis Regresi Berganda	35
3.5.4 Pengujian Hipotesis	36
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	38
4.1.2 Gambaran Umum Responden	39
4.2 Statistik Deskriptif Variabel	40
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	47
4.3.1 Hasil Uji Validitas	47
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	48
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	49
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.5 Hasil Uji Hipotesis	50
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi	51
4.5.2 Uji Kelayakan Model (F test)	51

4.5.3 Uji t test.....	52
4.6 Pembahasan	53
BAB V PENUTUP	58
5.1 Ringkasan Hasil Penelitian	58
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59
5.4 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian (Respon Rate)	38
Tabel 4.2 Demografi Responden	39
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik	41
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	41
Tabel 4.5 Rata-Rata Frekuensi Jawaban Responden	42
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Tabulasi Data Jawaban Kuesioner

Lampiran 2 Deskriptif Statistik

Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 Uji Kualitas Data

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Uji Regresi Berganda

Lampiran 7 Kuesioner Penelitian

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Krisis ekonomi di Indonesia banyak terjadi karena buruknya pengelolaan dan buruknya birokrasi, hal ini sangat dituntut dengan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik demi terwujudnya *good governance*. Untuk itu terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan (Mardiasmo, 2005). Pentingnya peran pemeriksaan terhadap kinerja pemerintah diupayakan agar setidaknya mampu meminimalisir kecurangan dan penyelewengan yang terjadi disuatu instansi guna memperbaiki birokrasi pemerintahan.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat daerah, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepada 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).

Fungsi dari auditor internal itu sendiri yaitu melaksanakan fungsi pemeriksaan internal untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilakukan. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian auditor internal pemerintah daerah

memegang peranan yang sangat penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah.

Pada Peraturan Menteri dalam Negeri No 64 tahun 2007 pasal 4 menjelaskan peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan dan ketiga pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Aparat Pengawasan Intern pemerintah (APIP) yang bertugas sebagai pengawasan intern, tercantum dalam Sistem pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri dari audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan dapat menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran (Sukriah dkk,2009).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas audit, salah satunya adalah pelatihan, fenomena yang terjadi pada Inspektorat Daerah di Kabupaten Bengkulu Utara yaitu banyaknya auditor yang memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, diantaranya berasal dari pertanian, hukum, teknik dan sosial, untuk itu agar terwujudnya kompetensi aparat pengawasan intern pemerintah maka diwajibkan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang sesuai dengan jenjangnya agar memberikan kualitas audit yang baik sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor :

PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

Pelatihan-pelatihan yang ditujukan aparat pengawasan intern pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah daerah menunjukkan besarnya keinginan dari pemerintah daerah untuk menghasilkan jiwa pengawasan yang berkompeten dibidangnya, hal tersebut membuktikan bahwa pengawasan yang berkompeten pasti menghasilkan kualitas audit yang baik pula, pelatihan tidak hanya diajukan untuk pemeriksaan dari laporan keuangan saja tetapi para pengawas intern pemerintahan ini juga melakukan audit operasional/audit kinerja dari instansi pemerintahan (Muzzakir, 2010).

Stres kerja pada saat ini menjadi isu yang penting dalam suatu organisasi, baik itu masalah mental, fisik, atau lingkungan kerja. Ketidaksihesuaian individu dengan tempat kerja akan banyak mempengaruhi prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran dan bahkan terjadi tendensi kecelakaan kerja. Tentunya seorang auditor memiliki tanggungjawab besar dan beban kerja yang berat, tanggungjawab ini menuntut auditor sangat teliti dalam pekerjaannya, mengumpulkan dan menilai bukti audit secara objektif menuntut auditor mempertimbangkan kompetensi dan kecukupan bukti audit tersebut (Wandatama, 2011).

Selain itu dalam proses audit, para auditor terkadang harus berhadapan dengan orang yang belum pernah mereka kenal atau temui, belum lagi rasa tidak senang pegawai dimana proses audit berlangsung. Sering kali orang yang harus ditanya oleh auditor enggan memberikan penjelasan yang benar. Hal ini akan

membuat tekanan pada auditor dimana mereka harus mengumpulkan bukti audit dan membuat laporan dengan waktu yang telah ditetapkan (Wandatama, 2011).

Keterkaitan dengan komitmen organisasi, auditor harus siap untuk melaksanakan tugasnya baik itu lingkup kerja yang luas dan beresiko atau lokasi pemeriksaan yang jauh dan terpencil, sebagai contoh kecamatan Enggano yang merupakan bagian dari kabupaten Bengkulu Utara, itu semua demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi. Selain itu komitmen organisasi dapat dilihat dari upaya penyalarsan tujuan organisasi kerja tim auditor yang tentunya setiap individu memiliki benturan kepentingan masing-masing.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian Ayu dan Prayudiawa (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, semakin sering seorang auditor melakukan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan keahliannya terhadap kualitas audit dan penelitian Setiawan dan Fitriany (2011) yang menarik kesimpulan tekanan auditor (*workload*) berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, artinya tekanan (beban) kerja yang dihadapi auditor dapat menurunkan kualitas audit, hal ini berarti semakin tinggi tekanan auditor maka akan semakin rendah kualitas auditnya. Serta penelitian Carolita (2012) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kualitas audit, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin berkualitas auditor tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh pelatihan, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kualitas audit operasional aparat inspektorat daerah Bengkulu Utara dalam pengawasan keuangan daerah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan penelitian ini untuk member bukti empiris :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara
2. Pengaruh stres kerja terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Kabupaten Bengkulu Utara
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas audit operasional aparat Inspektorat Daerah Bengkulu Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi pemerintah daerah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas audit operasional inspektorat daerah, sehingga dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kualitas audit Inspektorat.
2. Bagi Inspektorat, sebagai masukan dalam mendukung pelaksanaan otonomi daerah khususnya peranan Inspektorat dalam rangka mewujudkan *good governance*. Sehingga Inspektorat diharapkan dapat membuat program yang berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kapabilitasnya.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, memberikan kontribusi pengembangan literatur akuntansi sektor publik di Indonesia terutama sistem pengendalian manajemen di sektor publik. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian akuntansi sektor publik. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian berikutnya.

1.5 Batasan penelitian

Agar pembahasan ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka peneliti memfokuskan variabel yang akan diteliti yaitu pelatihan, stres kerja yang fokus pada tekanan (beban) auditor dan tekanan anggaran waktu, serta komitmen organisasi terhadap kualitas audit operasional Inspektorat daerah Bengkulu Utara dalam pengawasan keuangan daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Audit

Menurut De Angelo dalam Alim dkk (2007) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi *auditee*, seorang auditor yang mampu menentukan adanya terjadi pelanggaran merupakan kemampuan teknis dari auditor itu sendiri, sedangkan auditor yang dapat melaporkan pelanggaran itu adalah bentuk dari independensi auditor.

Deis dan Giroux dalam Alim dkk (2007) melakukan penelitian tentang empat hal dianggap mempunyai hubungan dengan kualitas audit yaitu :

- 1) Lama waktu auditor telah melakukan pemeriksaan terhadap sesuatu perusahaan (*tenure*), semakin lama seorang auditor telah melakukan audit pada klien yang sama maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah
- 2) Jumlah klien, semakin banyak jumlah klien maka kualitas audit akan semakin baik karena auditor dengan jumlah klien yang banyak berusaha menjaga reputasinya.
- 3) Kesehatan keuangan klien, semakin sehat kondisi keuangan klien maka akan ada kecendrungan klien tersebut untuk menekan auditor agar tidak mengikuti standar.
- 4) Review oleh pihak ketiga, kualitas audit akan meningkat jika auditor tersebut mengetahui bahwa hasil pekerjaannya akan direview oleh pihak ketiga.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor PER/05/M.PAN/03/2008, pengukuran kualitas audit atas laporan keuangan, khususnya yang dilakukan oleh APIP, wajib menggunakan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN). Dalam lampiran 3 SPKN disebutkan bahwa:

“Besarnya manfaat yang diperoleh dari pekerjaan pemeriksaan tidak terletak pada temuan pemeriksaan yang dilaporkan atau rekomendasi yang dibuat, tetapi terletak pada efektivitas penyelesaian yang ditempuh oleh entitas yang diperiksa. Manajemen entitas yang diperiksa bertanggung jawab untuk menindaklanjuti rekomendasi serta menciptakan dan memelihara suatu proses dan sistem informasi untuk memantau status tindak lanjut atas rekomendasi pemeriksa dimaksud. Jika manajemen tidak memiliki cara semacam itu, pemeriksa wajib merekomendasikan agar manajemen memantau status tindak lanjut atas rekomendasi pemeriksa. Perhatian secara terus-menerus terhadap temuan pemeriksaan yang material beserta rekomendasinya dapat membantu pemeriksa untuk menjamin terwujudnya manfaat pemeriksaan yang dilakukan” (paragraf 17).

Auditor yang disebut berkualitas yaitu auditor yang mampu ditindaklanjuti *auditee*, kualitas ini dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan sampai pelaporan serta pemberian rekomendasi. Seorang auditor yang cermat, sesuai prosedur, dan terus mempertahankan sikap skeptislah yang merupakan indikator ukuran auditor yang berkualitas dari segi proses (Efendy, 2010)

2.2 Audit Operasional

Audit Operasional adalah proses yang sistematis untuk mengevaluasi kegiatan suatu organisasi dalam prosesnya secara ekonomis, efisiensi dan efektifitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dan keekonomisan operasional yang berada dalam pengendalian yang berada dalam pengendalian manajemen serta melaporkan kepada orang-orang yang tepat atas hasil-hasil

evaluasi tersebut beserta rekomendasi untuk perbaikan, pemeriksaan ini merupakan bagian dari pemeriksaan kinerja dalam pemerintahan (Ulum, 2009).

Definisi audit operasional yang disebut juga audit kinerja menurut Mardiasmo (2006) adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif agar dapat melakukan penilaian secara independen atas ekonomis dan efisien operasi, efektifitas dalam pencapaian hasil yang diinginkan dan kepatuhan terhadap kebijakan, peraturan hukum yang berlaku, menentukan kesesuaian antar kinerja yang telah dicapai dengan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak pengguna laporan tersebut.

Audit operasional mengukur derajat kesesuaian antara kinerja aktual dan kriterianya. Audit operasional sektor publik merupakan *auditing* yang bertujuan untuk menguji setiap bagian organisasi yang melaksanakan aktivitasnya secara ekonomis, efektifitas dan efisiensi. Audit dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang dapat dipertanggungjawabkan (*reasonable assurance*) bahwa suatu program, aktivitas, fungsi, atau organisasi telah dikelola secara ekonomis, efisien, dan efektif sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan (Ulum, 2009).

2.3 Pengawasan Keuangan Daerah

Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/aparat pengawasan yang dibentuk atau ditunjuk khusus untuk melaksanakan fungsi pengawasan secara independen terhadap obyek yang diawasi. Pengawasan fungsional tersebut dilakukan oleh lembaga/badan/unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan fungsional melalui audit,

investigasi, dan penilaian untuk menjamin agar penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan rencana dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan fungsional dilakukan baik oleh pengawas ekstern pemerintah maupun pengawas intern pemerintah. Pengawasan ekstern pemerintah dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sedangkan pengawasan intern pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Susmanto, 2008).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008, kegiatan utama APIP meliputi audit, review, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa sosialisasi, asistensi dan konsultasi, namun peraturan ini hanya mengatur mengenai standar audit APIP. Kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis audit berikut ini : pertama, audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi berterima umum, kedua, audit kinerja yang sering disebut audit operasional yang bertujuan untuk memberikan simpulan dan rekomendasi atas pengelolaan instansi pemerintah secara ekonomis, efisien, dan efektif, dan ketiga, audit dengan tujuan tertentu yaitu tujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diaudit, yang termasuk dalam katagori ini adalah audit investigatif, audit terhadap masalah yang menjadi fokus perhatian pimpinan organisasi dan audit yang bersifat khas.

Berdasarkan objek pengawasan, pengawasan terhadap pemerintah daerah dibagi menjadi tiga jenis, yaitu pengawasan terhadap produk hukum dan

kebijakan daerah, pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah serta produk hukum dan kebijakan keuangan daerah, Tugas pokok dan fungsi inspektorat daerah diantaranya yaitu melakukan pengawasan keuangan dan penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel. Ada beberapa kewenangan daerah menyangkut pengawasan terhadap keuangan dan asset daerah adalah pelaksanaan APBD, penerimaan pendapatan daerah dan Badan Usaha Daerah, pengadaan barang/jasa serta pemeliharaan/penghapusan barang/jasa, penelitian dan penilaian laporan pajak-pajak pribadi, penyelesaian ganti rugi, serta inventarisasi dan penelitian kekayaan pejabat dilingkungan pemerintah daerah (Cahyat, 2004).

2.4 Pengertian dan Peran Inspektorat Daerah

Menurut UU Nomor 41 tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat daerah dijelaskan pada pasal 2 ayat 11 bahwa unsur pengawasan daerah adalah badan pengawasan daerah yang selanjutnya disebut Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten, dan Inspektorat kota.

Bastian (2007), menjelaskan peran Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) yang merupakan internal auditor adalah memastikan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah telah berjalan dengan baik dan laporan keuangan daerah yang disajikan dengan wajar, diluar tugas-tugas awal BAWASDA sebelumnya sebagai pengawas. Selain itu peranan dari BAWASDA adalah untuk membantu kepala daerah menyajikan laporan keuangan yang akuntabel dan dapat diterima secara umum. Fungsi Inspektorat menurut Bastian (2001) adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan pemeriksaan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, pemerintah daerah dan pemerintah desa/kelurahan yang meliputi

- bidang—bidang pemerintahan, pembinaan sosial politik, perekonomian, kesejahteraan sosial, pembinaan aparatur, pendapatan daerah, BUMD, kekayaan negara dan daerah dan lain-lain yang ditugaskan oleh kepala daerah.
- b) Melaksanakan pengujian serta penilaian atas hasil laporan setiap unsur dan atau instansi di lingkungan pemerintah daerah atas petunjuk kepala daerah.
 - c) Melaksanakan pengusutan terhadap kebenaran laporan atau pengaduan terhadap penyimpangan atau penyalahgunaan di bidang pemerintah, pembinaan sosial, pembinaan aparatur, pendapatan daerah, BUMD, dan kekayaan negara/daerah.
 - d) Melaksanakan pelayanan teknis administratif dan fungsional.

Meskipun sekarang BAWASDA telah berubah nama menjadi Inspektorat kota (Daerah) dikarenakan adanya UU No. 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat daerah, tetapi peran inspektorat sama saja dengan peran BAWASDA.

2.5 Pelatihan

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah. Sertifikasi jabatan, pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, antara lain sebagai berikut : Pemeriksa harus mempunyai Sertifikasi Jabatan Fungsional Auditor (JFA), Pemeriksa harus mengikuti pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, dan Pemeriksa wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur, dan teknik pemeriksaan

Definisi dari Ivancevich (2006) pelatihan merupakan *“usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam*

pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera” Selanjutnya, sehubungan dengan definisi tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan dibawah ini:

1. Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku pekerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan.
2. Belajar (*Learning*) adalah “ tindakan yang dilakukan oleh pihak pegawai dalam usaha menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka”.
3. Keterampilan (*skills*) adalah “sikap perilaku yang telah dipelajari”. Keterampilan yang biasanya menjadi target adalah keterampilan yang bersifat motorik (menggunakan organ tubuh terutama tangan), kognitif (kemampuan menggunakan daya nalar atau analisis), dan verbal (menggunakan mulut dan berkomunikasi) yang disebut juga keterampilan interpersonal”

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No 01 Tahun 2007 tentang Standar Pemeriksaan Keuangan Negara menyatakan, setiap pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut standar pemeriksaan, setiap 2 (dua) tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 (Delapan puluh) jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional pemeriksa untuk melaksanakan pemeriksaan. Sedikitnya 24 (dua puluh empat) jam dari 80 jam pendidikan tersebut harus dalam hal yang berhubungan langsung dengan

pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara dilingkungan pemerintah atau lingkungan yang khusus dan unik dimana entitas yang diperiksa beroperasi.

2.6 Stres Kerja (Tekanan Kerja)

Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis di antara seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2008).

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) terdapat tiga komponen utama dari stres yaitu komponen stimulus, komponen respon, dan komponen interaksi.

- 1) Komponen stimulus, meliputi kekuatan-kekuatan yang menyebabkan adanya ketegangan atau stres
- 2) Komponen respon, meliputi reaksi fisik psikis atau perilaku terhadap stres
- 3) Komponen interaksi yaitu interaksi antara faktor stimulus dengan faktor respon dari stres

Banyak hal yang menjadi sumber-sumber potensi stres yang dikemukakan Robbins dan Judge (2008), berikut tiga katagori potensi pemicu stres (*stressor*):

- 1) Faktor-faktor lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, ketika ekonomi memburuk seseorang akan merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka, faktor lingkungan yang lainnya yaitu ketidakpastian politik

dan faktor lingkungan yang terakhir adalah perubahan teknologi karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2) Faktor-faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya, berikut dapat dikelompokkan faktor-faktor yang menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.

- a. Tuntutan tugas adalah faktor terkait dengan pekerjaan seseorang, tuntutan itu meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.
- c. Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak ada dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

3) Faktor pribadi

Seseorang biasanya bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu, tetapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang dalam waktu 120 jam lebih diluar jam kerja setiap minggunya dapat terbawa ke dunia kerja , faktor itu berupa masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.

Sososutikno (2003) Tekanan anggaran waktu merupakan keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembatasan waktu dan anggaran yang sangat ketat dan kaku. Waktu pengauditan harus dialokasikan secara benar, tidak terlalu lama atau terlalu cepat, Waggoner dan Cashell (1991) menyatakan bahwa alokasi waktu yang terlalu lama justru membuat auditor lebih banyak melamun atau berangan-angan dan tidak termotivasi untuk giat bekerja. Sebaliknya apabila alokasi waktu yang diberikan terlalu sempit, maka dapat menyebabkan perilaku yang kontraproduktif, dikarenakan adanya tugas-tugas yang diabaikan. Dalam riset ini, Woggoner dan Cashell (1991) menemukan bahwa makin sedikit waktu yang disediakan (tekanan anggran waktu semakin tinggi), maka makin besar transaksi yang tidak diuji oleh auditor.

Lama dan intensitas stres ada yang bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatannya dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya, jika stres bersifat sementara dan ringan, maka orang tersebut dapat menanganinya dan dapat mengatasinya dengan cepat. Namun jika intensitas

stres temporer dan tekanan sangat berat maka masalah yang akan timbul karena tubuh tidak dapat membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi stres.

Banyak hal yang dapat ditimbulkan dari stres, berikut adalah akibat dari stres itu sendiri, yang dipaparkan oleh Robbins dan Judge (2008) dikelompokkan dalam tiga katagori umum yaitu sebagai berikut :

a. Gejala fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung,

b. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan, ketidakpuasan kerja kenyataannya adalah efek dari psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres, namun stres juga dapat muncul dalam beberapa kondisi lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan waktu makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) cara mengatasi stres yaitu dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan organisasi. Cara penanggulangan stres secara individual yaitu sebagai berikut :

- a) Meningkatkan keimanan
- b) Melakukan meditasi dan pernapasan
- c) Melakukan kegiatan olahraga
- d) Melakukan relaksasi
- e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Sedangkan menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) cara penanggulangan stres dengan pendekatan organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c) Menyediakan sarana olahraga
- d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e) Mengubah struktur dan proses organisasional
- f) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- g) Melakukan restrukturisasi tugas
- h) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

2.7 Komitmen Organisasi.

Robbins dan Judge (2009) memaparkan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2009) keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen

organisasional yang tinggi berarti memilih organisasi yang merekrut individu tersebut.

Robbins dan Judge (2009) menyatakan 3 dimensi komitmen organisasional antara lain:

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif (*Normative Commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Menurut Wulandari dan Tjajono (2009), menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dipaparkan yaitu :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar /kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan pada organisasi . karyawan yang beberapa tahun

bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Adapun ciri-ciri komitmen organisasi menurut Budiharjo (2008) adalah sebagai berikut :

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak dengan bekerja, dan sebagainya.
- b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman lainnya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru dan sebagainya.
- c. Ciri-ciri komitmen organisasi (komitmen pembelajaran organisasi), antara lain:
 - a) Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi
 - b) Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi
 - c) Selalu mencoba komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya
 - d) Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan
 - e) Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi
 - f) Berfikir positif pada kritik dari teman-teman
 - g) Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya

- h) Tidak terlihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik
- i) Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang
- j) Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan variabel- variabel diatas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Susanti (2012) meneliti pengaruh pelatihan, penguasaan komputer dan pengalaman kerja terhadap kualitas penyajian laporan hasil audit pada Inspektorat provinsi Bengkulu. Hasil penelitiannya bahwa variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyajiaan laporan hasil audit. Sedangkan variabel penguasaan komputer tidak berpengaruh terhadap kualitas penyajian laporan audit.

Ayu dan Prayudiawa (2008) yang meneliti “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit Atas Sistem Informasi Berbasis Komputer, Hasil regresi menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Trisando (2012) yang meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pelatihan, dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan” (Studi kasus pada Auditor BPK RI perwakilan Bengkulu). Berdasarkan hasil regresi peneliti mendapat kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kualitas Hasil Pemeriksaan, Tingkat Pelatihan berpengaruh positif terhadap

Kualitas Hasil Pemeriksaan dan Independensi berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan.

Hariwibowo (2009) dengan judul “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Keahlian Auditor. Hasil regresi menyimpulkan bahwa pengalaman dan pelatihan berpengaruh positif terhadap keahlian auditor. Penelitian selanjutnya diteliti oleh Noviyani (2002) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan” (studi pada KAP diwilayah Jawa). Berdasarkan hasil regresi peneliti menyimpulkan bahwa Pengalaman dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang kekeliruan.

Setiawan dan Fitriany (2011) yang meneliti “Pengaruh Beban Kerja (*workload*) dan spesialisasi auditor terhadap kualitas audit dengan komite audit sebagai variabel pemoderasi”. Berdasarkan hasil Regresi disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kualitas Audit dan Spesialisasi Auditor berpengaruh positif terhadap Kualitas Audit.

Penelitian Manullang (2010) yang berjudul “Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit” (Studi KAP Jakarta). Berdasarkan hasil regresi peneliti menyimpulkan bahwa Tekanan Anggaran Waktu dan Resiko Kesalahan berpengaruh terhadap Penurunan Kualitas Audit.

Prasita dan Adi (2006) yang meneliti “Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit Dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi”. Berdasarkan hasil penelitian

disimpulkan bahwa kompleksitas audit dan tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, interaksi antara variabel kompleksitas audit dengan pemahaman sistem informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas audit dan interaksi tekanan anggaran waktu dengan pemahaman sistem informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas audit.

Carolita (2012) yang meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Hasil Audit” (studi pada KAP di Semarang). Berdasarkan hasil regresi disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Audit, Independensi berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Audit, Objektivitas berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Audit, Integritas berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Audit, Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kualitas Hasil Audit.

Widagdo (2002) yang meneliti “Analisis Pengaruh Atribut-Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien”. Berdasarkan hasil regresi disimpulkan pengalaman, pemahaman industri klien, responsif, pemeriksaan sesuai standar umum audit, dan komitmen yang kuat memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit yang berarti akan memberikan kepuasan kepada kliennya, sedangkan independensi, sikap kehati-hatian dan pekerjaan lapangan dengan tepat tidak memiliki pengaruh.

Zawitri (2009) yang mengambil judul “ Pengaruh Pengalaman Tim Audit, Pemahaman lingkungan Instansi, Responsif *Schedul* kebutuhan Instansi, Pelaksanaan sesuai Standar Umum Audit, Independensi, Professional Care,

Komitmen organisasi terhadap Kualitas Audit” (studi pada Pemerintah Daerah Kalbar). Berdasarkan Hasil Regresi seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variable Dependen

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kualitas Audit Operasional Aparat Inspektorat Daerah

Dalam meningkatkan kompetensi dan kredibilitas auditor yang baik dan pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas audit. Seorang pemeriksa wajib mengikuti pelatihan auditor yang sesuai dengan jenjangnya.

Ayu dan Prayudiawa (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas audit, semakin sering seorang auditor melakukan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan keahliannya terhadap kualitas audit. Ditunjang oleh penelitian Susanti (2012) bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil audit.

Trisando (2012) dalam penelitiannya menyebutkan kesimpulan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan, dimana semakin banyak atau tinggi Pelatihan dilakukan akan semakin meningkat pula kualitas hasil pemeriksaannya. Noviany (2002) dalam penelitiannya bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang kekeliruan, Bertambahnya pengalaman yang didapat oleh auditor dan peningkatan program pelatihan yang memberikan materi tentang kekeliruan yang mungkin timbul saat pemeriksaan akan membuat mereka menjadi lebih tahu tentang jenis-jenis kekeliruan yang mungkin terjadi di lapangan dan hal-hal lain yang

berhubungan dengan kekeliruan tersebut. Selanjutnya penelitian dari Susanti (2012) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas penyajian laporan audit.

H1 : Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Audit

Operasional Aparat Inspektorat Daerah

2.9.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kualitas Audit Operasional Aparat Inspektorat Daerah

Beban kerja dapat dilihat dari jumlah *Auditee* yang harus ditangani oleh seorang auditor atau terbatasnya waktu yang tersedia untuk melaksanakan proses audit, Kelelahan dan ketaatannya *time budgets* (tekanan anggaran waktu) dapat menurunkan kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan atau melaporkan penyimpangan. Pada penelitian lain, Beban Kerja diistilahkan sebagai *audit capacity stress* yaitu tekanan yang dihadapi oleh auditor sehubungan dengan banyaknya *Auditee* audit yang harus ditanganinya.

Setiawan dan Fitriany (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, itu artinya beban kerja dapat menurunkan kualitas audit, semakin tinggi beban kerja yang dialami auditor maka akan menurunkan kualitas auditnya. Selain itu Penelitian Manullang (2010) yang menyimpulkan bahwa Tekanan Anggaran Waktu berpengaruh terhadap Penurunan Kualitas Audit. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu yang mempunyai pengaruh terhadap berbagai perilaku auditor yang menyebabkan penurunan kualitas audit. Tekanan yang diberikan suatu organisasi dalam menentukan anggaran waktu diperkirakan merupakan faktor

yang terlibat penting dalam perilaku auditor. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa tekanan anggaran waktu dan resiko yang dihadapi oleh auditor dalam penugasan audit.

Prasita dan Adi (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit atau semakin tinggi tekanan anggaran waktu yang dihadapi seorang auditor, maka kualitas yang dihasilkan semakin rendah.

H2 : Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kualitas Audit

Operasional Aparat Inspektorat Daerah

2.9.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Audit

Operasional Aparat Inspektorat Daerah

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu, karena komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: 1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. 2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan 3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras untuk kepentingan organisasi (Mayer et al dalam Yustina, 2006)

Penelitian Zawitri (2009) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, menunjang penelitian Zawitri, penelitian Widagdo (2002) yang menyimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit dengan menunjukkan apabila auditor dalam melaksanakan pekerjaannya memperlihatkan adanya komitmen yang kuat

terhadap kualitas auditnya maka akan memberikan kepuasan bagi kliennya (*Auditee*) selain itu penelitian Carolita (2012) memperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas hasil audit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh seorang auditor akan menjadi bagi auditor itu sendiri untuk bekerja lebih baik.

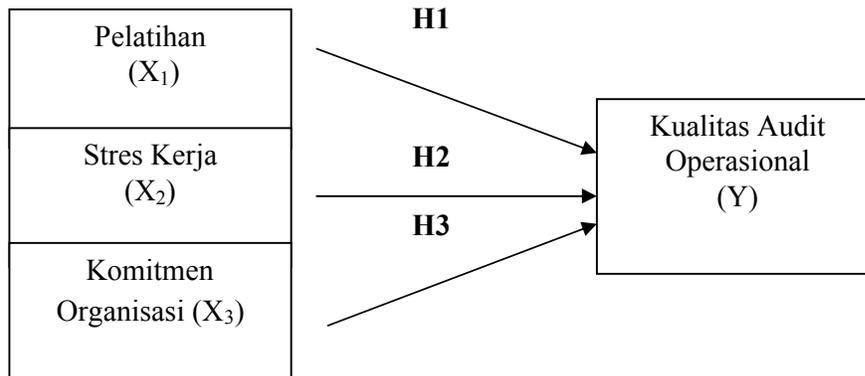
H3 : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Audit Operasional Aparat Inspektorat Daerah.

2.9.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian latar belakang, tinjauan pustaka dengan teori yang telah dijelaskan, kerangka konseptual pemikiran teoritis penelitian dapat dijelaskan oleh bagan dibawah ini :

Model Kerangka Pemikiran Teoritis
Gambar 2.1

Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Audit Operasional dalam Pengawasan Keuangan Daerah



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian kausalitas, penelitian kausalitas ini berguna untuk menganalisis hubungan/pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Berikut ini variabel penelitian yang diteliti berupa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit didalam lingkungan pemerintah daerah, variabel independennya terdiri dari pelatihan (X_1), stres kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3). Sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu kualitas audit operasional (Y).

3.2.1 Kualitas Audit Operasional (Y)

Kualitas audit merupakan probabilitas seorang auditor mampu menemukan dan melaporkan kecurangan atau pelanggaran pada sistem akuntansi dengan standar akuntansi pemerintah dan standar audit atau standar lain yang berhubungan sebagai acuannya. Instrumen ini dikembangkan oleh Harhinto (2004) dalam Efendy (2010). Variabel kualitas audit operasional diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya variabel kualitas audit operasional dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya variabel kualitas audit operasional.

3.2.2 Pelatihan (X1)

Seorang auditor tentunya harus memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap sehingga akan menunjang keprofesionalismenya untuk lebih terampil dan bertanggungjawab, semua ini dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun informal seperti pelatihan, dengan adanya pelatihan seorang auditor mampu dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan. Pelatihan diukur dengan mengadopsi Instrumen yang dikembangkan oleh Batubara (2008). Variabel pelatihan diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya variabel pelatihan dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya variabel pelatihan.

3.2.3 Stres Kerja (X2)

Stres adalah suatu keadaan dimana seseorang merasakan ketegangan akan suatu hal yang telah terjadi atau yang akan terjadi, tekanan yang berat ini menjadikan beban didalam diri seseorang, banyak hal yang membuat seorang auditor merasakan stres dalam pekerjaannya, yaitu diantaranya dalam pelaksanaan proses pemeriksaan seorang auditor merasakan beban dari tugas yang dituntut untuk teliti terhadap pemeriksaan yang dilakukan, selain itu membuat laporan hasil pemeriksaan yang tepat waktu dimana harus memperhitungkan anggaran waktu yang ada. Stres kerja ini mengambil instrumen dari Prestiyana (2008) dalam Subrata (2010). Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya variabel stres kerja dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya variabel stres kerja.

3.2.4 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang auditor memiliki pandangan yang sama dengan tujuan organisasi, merasa nyaman, akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang diciptakan Brayfield dan Rothe (1951) dan Rogers, Clow, Kash (1994) dalam Albar (2009).

Variabel Komitmen Organisasi diukur dengan menggunakan skala likert antara 1 sampai 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya variabel komitmen organisasi dan skor tertinggi (5) menunjukkan tingginya variabel komitmen organisasi.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor atau pegawai yang melakukan pengawasan diInspektorat daerah yang dulu dikenal dengan Badan Pengawas Daerah (BAWASDA). Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan keseluruh auditor dan pegawai yang melakukan pengawasan, hasil kuesioner yang kembali ditetapkan sebagai sampel yang akan dihitung dan diolah nantinya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan langsung dilapangan. Data diambil dari hasil penyebaran kuesioner, kuesioner didistribusikan secara langsung oleh peneliti.

Dalam pengumpulan data ini, peneliti secara langsung menunggu responden menjawab semua kuesioner yang sebelumnya telah disediakan oleh peneliti, guna mengurangi adanya tingkat *respon rate*. Untuk menjangkau seluruh responden aparat Inspektorat Daerah Bangkulu Utara, peneliti memperkirakan waktu sekitar tiga hari.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient corelation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Data dikatakan valid apabila korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor setiap konstruknya signifikan pada 0,05 atau 0,01 maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2011).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik.

3.5.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah dimana model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnovtest* dengan tarif signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $Sig \geq 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.
- b. Jika nilai $Sig < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

3.5.2.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap. Model regresi yang baik adalah *Homoskedastisitas* bukan *Heteroskedastisitas*.

Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikan masing-masing variabel independen > 0.05 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi *Heteroskedastisitas* dalam model regresi, Ghozali (2011).

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Model regresi dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik yaitu berupa analisis regresi linier berganda (*Multiple regression analysis*).

$$\text{KAO} = \alpha + \beta_1\text{P} + \beta_2\text{SK} + \beta_3\text{KO} + e$$

Keterangan:

KAO : Kualitas Audit Operasional

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi

P : Pelatihan

SK : Stres Kerja

KO : Komitmen Organisasi

e : error

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi / R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar prediksi varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen. Nilai R^2 terletak antara 0 (Nol) dan 1 (Satu), jika R^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar varian dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh varian variabel independen, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *Adjusted R Square*, Ghozali (2011).

3.5.4.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. kriteria pengujian berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. kriteria pengujian dilakukan berdasarkan probabilitas signifikansi lebih

kecil dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.