



PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Bunga Nur Julianingtyas ✉

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Januari 2012
Disetujui Februari 2012
Dipublikasikan Agustus 2012

Keywords:
Locus Of Control
Leadership Style
Organizational Commitment
Performance Auditor

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *Locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Populasi Penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Kota Semarang. Sampel penelitian ini yaitu 68 auditor yang terdapat pada 10 KAP. Pemilihan sampel menggunakan metode convenience dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.00. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja auditor. Dari hasil penelitian didapat bahwa variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Auditor. Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan maka disarankan kepada KAP untuk meningkatkan *initiating structure* dan penelitian selanjutnya agar memperluas sampel yang digunakan

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of locus of control, leadership style and organizational commitment on performance auditor. The study population is the auditor who worked on KAP in the city of Semarang. Sample of this research is that there are 68 auditors in 10 KAP. Using a convenience sampling method and data analysis using multiple regression analysis using SPSS version 16.00. Variables used in this study is the locus of control, leadership styles, organizational commitment and performance auditors. The results obtained from the variable locus of control, leadership style and organizational commitment have a positive impact on the performance of auditors. In accordance with the results of research and discussion it is advisable to KAP for initiating structure and enhance future research in expand the sample used

© 2012 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: bunga@unnes.ac.id

Pendahuluan

Perkembangan perekonomian suatu negara dibutuhkan informasi keuangan yang andal, didalamnya dibutuhkan seorang yang dapat dipercaya untuk meyakinkan pihak luar yang akan memiliki dasar untuk menyalurkan dana-dana mereka ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan memiliki posisi keuangan yang sehat. Auditor adalah seseorang yang ditugaskan untuk mengaudit dan melaporkan kepada manajer. Menurut Mulyadi (2002:5) Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit. Auditor ditugaskan untuk mengumpulkan dan memeriksa bukti audit untuk memastikan kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikan terhadap user. Peran auditor adalah sebagai mediator antara pemilik dengan manajer pada suatu perusahaan atau pemerintahan. Karena pihak luar perusahaan memerlukan jasa pihak ketiga untuk menilai keandalan dari pertanggungjawaban laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Pihak luar mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen.

Umam (2010:189) menegaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja auditor seperti yang dikemukakan oleh Kalbert dan forgarty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) adalah sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri dan bawahan langsung

Gibson (1987) dalam Umam (2010), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu (a) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan

Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), terdapat empat dimensi personalitas, yaitu (a) kemampuan (ability) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, (b) komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, (c) motivasi, yaitu keadaan dalam pri-

badi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, (d) kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Di Singapura dua Perusahaan Auditor sebelumnya yang mengaudit laporan keuangan dari perusahaan real estate di Singapura, dinyatakan bersalah dan dihukum denda karena terbukti gagal memberikan peringatan kepada manajemen perusahaan tentang adanya kecurangan yang dilakukan oleh mantan manajer keuangan dimana sang manajer tidak menyetorkan uang perusahaan ke bank yang ditunjuk. Kecurangan sang manajer tersebut diketahui setelah perusahaan audit yang baru Patrick Lee Public Accounting cooperation menerima laporan rekonsiliasi bank yang berbeda dengan laporan akuntansi perusahaan (Musjab, 2007). Di Indonesia sendiri ditemukan kantor akuntan publik Justinus Aditya Sidharta yang dibekukan oleh menteri keuangan dikarenakan adanya pelanggaran berkaitan dengan konspirasi dalam penyajian laporan keuangan Great River (hukumonline.com, 2007).

Berdasarkan kasus diatas dapat terlihat bahwa profesi auditor memiliki tanggung jawab yang tinggi. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh profesi ini karena profesi auditor mempunyai peranan penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, debitur, pemegang saham, karyawan serta masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Penyediaan informasi keuangan yang memungkinkan pemilik dana menyalurkan dana mereka ke usaha-usaha yang efisien akan menjadikan sehat perekonomian suatu negara.

Falikhathun (2003:264) dalam Ayudiaty (2010) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan *locus of control*, sedangkan faktor situasional meliputi kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi. Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1987) dalam umam (2010:190)

Terkait dengan faktor individual, *Locus Of Control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *internal*. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, walaupun ada mereka sangat sedikit berpengaruh. Ketika berkinerja baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan. Mereka digolongkan sebagai *eksternal*.

Penelitian yang dilakukan Kartika (2007) menyebutkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif terhadap penerimaan perilaku disfungsi audit, jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal akan lebih memberikan toleransi disfungsi audit. *Locus of control* Eksternal berhubungan negatif terhadap kinerja pegawai, jadi dapat disimpulkan bahwa auditor yang memiliki kecenderungan *locus of control* eksternal memiliki kinerja yang lebih rendah. Penelitian Spector (1982) dalam Donnelly *et.al.* (2003) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kinerja dan *locus of control internal*. Seseorang yang ber-*locus of control internal* cenderung berusaha lebih keras ketika ia meyakini bahwa usahanya tersebut akan mendatangkan hasil. Selain itu penelitian yang dilakukan Ayudiati (2010) juga menyebutkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah, gaya kepemimpinan yang merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan apa yang menjadi kehendaknya dalam mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi mungkin ada hal-hal yang tidak disenangi. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi, karena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seseorang dapat mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian dari Trisnaningsih (2007) menyebutkan adanya pengaruh positif antara

gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, selanjutnya karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja auditor. Penelitian menurut Mariam (2009) juga membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik dan dapat meningkat diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Terkait dengan faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, komitmen organisasi merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat dia bekerja. Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor. Sementara penelitian dari Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan perbedaan objek, lokasi penelitian dan riset gap yang ada maka peneliti ingin mengulang penelitian. Penelitian akuntansi keperilaku tentang *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada perusahaan bisnis sudah sering dilakukan, tetapi untuk penelitian pada perusahaan bisnis non manufaktur, seperti KAP masih jarang dilakukan. Seperti penelitian Ayudiati (2010) yang melakukan penelitian pada Bank Jateng, Mariam (2010) dengan sampel penelitian karyawan pada PT Asuransi dan Cahyasumirat (2006) yang meneliti internal auditor pada bank ABC. Perbedaan lokasi penelitian sebelumnya oleh Trisnaningsih (2007) yang dilakukan pada KAP Jawa Timur. Penelitian dari Kartika (2007) yang dilakukan pada BPKP perwakilan Jawa Tengah dan DIY. Penelitian yang akan ditulis mencoba menggunakan responden yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, yaitu menggunakan responden auditor yang bekerja pada KAP di kota Semarang

sebagai objek.

Peneliti ingin membuktikan secara empiris apakah *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu juga akan membuktikan apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama atau berbeda apabila dilakukan dengan adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang ataupun cara auditor bekerja dapat membawa pemahaman yang berbeda dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari, membahas serta melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR”**.

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdapat di kota Semarang. Adapun jumlah auditor KAP di Kota Semarang sebanyak 184.

Dalam penelitian ini sampel diambil dengan metode *convenience sampling*, yaitu dengan mengambil sampel yang dilakukan dengan memilih sampel bebas sekehendak perisetnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung pada auditor Kantor Akuntan Publik di kota Semarang. Skala interval dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert 1 sampai 7 dengan frekuensi jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden dan deskriptif. Gambaran tersebut meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden pada KAP tersebut. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS 16

Hasil dan Pembahasan

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian lainnya melihat diri mereka sebagai korban dari takdir mereka, percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh keberuntungan atau kesempatan (Robbins, 2002), dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua pilihan pertanyaan yang

didalamnya memuat indikator *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data rata-rata untuk variabel *locus of control* (X1) sebesar 30,16 dengan standar deviasi 18,301, sehingga dapat dikatakan *locus of control* dalam kondisi agak baik

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator yaitu *initiating Structure* (Struktur inisiatif) dan *Consideration* (Konsiderasi). Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 38,46 dengan standar deviasi 3,814, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel kategori, hasil tersebut termasuk dalam kategori agak baik.

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat *relative* dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. (Porter, streers, & Mowday, 1982 dalam Kuang chi et, al, 2007). Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator yaitu *Affective dan continuance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 62,78 dengan standar deviasi 7,887, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel kategori, hasil tersebut termasuk dalam kategori baik

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Trisnarningsih, 2007). Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat indikator yaitu kemampuan, komitmen profesi, motivasi, kepuasan kerja. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa rata-rata untuk variabel kinerja auditor adalah sebesar 66.74 dengan standar deviasi 8.895, sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel kategori, hasil tersebut termasuk dalam kategori baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara umum, kinerja auditor adalah baik

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (*locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja auditor) maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,161 + 0,100LOC + 0,595GK + 0,648KO + e$$

Hipotesis satu menyatakan pengaruh yang

signifikan secara simultan antara variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor diterima secara statistik sehingga dapat dipahami bahwa auditor yang memiliki *locus of control internal* tinggi dan *eksternal* rendah, gaya kepemimpinan baik, dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor.

Hal ini menunjukkan bahwa auditor dengan *locus of control internal* yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, dibanding dengan auditor yang memiliki *locus of control eksternal* tinggi. Pengaruh *locus of control* dengan kinerja adalah seseorang dengan *locus of control internal* akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya seseorang dengan *locus of control eksternal* yang tinggi maka dia akan mudah pasrah dan menyerah dalam menghadapi suatu masalah, sehingga dalam pekerjaan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola pegawainya akan berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik akan disukai oleh bawahannya dan mereka akan senang dalam bekerja sehingga dalam bekerja kinerja yang dihasilkan akan baik dan meningkat. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, hal ini dapat terjadi karena seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

Maka teori atribusi diajukan untuk mengembangkan penjelasan bahwa perbedaan penilaian kita terhadap individu tergantung pada arti atribusi yang kita berikan pada perilaku tertentu. Pada dasarnya, teori tersebut berusaha untuk menentukan apakah penilaian ini disebabkan oleh faktor internal atau eksternal (Robbins, 2002). Dari faktor internal, *locus of control* dan komitmen organisasi dan faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi signifikan mempengaruhi kinerja auditor. variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel dari penelitian diperoleh nilai determinasi variabel kinerja auditor sebesar 40,5%.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor

dengan nilai pengaruh positif. Ketika *locus of control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. *Locus of control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian lainnya melihat diri mereka sebagai korban dari takdir mereka, percaya bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh keberuntungan atau kesempatan (Robbins, 2002). Teori yang dikembangkan Rotter (1966) dalam Donnelly et. al. (2003) menyarankan individu untuk mengembangkan sebuah ekspektasi umum berhubungan dengan apakah kesuksesan individu ditentukan oleh faktor lain. Konsep ini menggolongkan individu apakah termasuk dalam *locus of control internal* atau *locus of control eksternal*. Dalam penelitian ini *locus of control* diukur berdasarkan dua pilihan pertanyaan yang didalamnya memuat indikator *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. *Locus of control internal* dalam penelitian ini diukur dengan sepuluh butir pertanyaan, yaitu dengan 3 indikator yaitu usaha, kemampuan dan minat, terdapat responden sebanyak 51 orang yang memilih *locus of control internal*. *Locus of control eksternal* dalam penelitian ini diukur dengan sepuluh butir pertanyaan, yaitu dengan 4 indikator yaitu sosial ekonomi, keberuntungan, pengaruh, dan nasib. Terdapat responden sebanyak 17 orang yang memilih *locus of control eksternal*. Pada *locus of control internal* indikator Usaha, pertanyaan nomor satu menjadi pilihan responden terbanyak untuk option tertinggi dengan jumlah 19 responden yang memilih nilai sangat setuju (1), sementara untuk pilihan responden terbanyak untuk option terendah terdapat pada indikator kemampuan dan minat, pertanyaan nomor enam dan tujuh yang memiliki 13 responden yang memilih agak setuju (3). Pada *locus of control eksternal* indikator pengaruh pertanyaan nomor lima menjadi pilihan responden terbanyak untuk option tertinggi dengan jumlah 8 responden yang memilih nilai sangat setuju (7), sementara untuk pilihan responden terbanyak untuk option terendah terdapat pada indikator sosial ekonomi, pengaruh dan nasib pertanyaan nomor dua, enam, sembilan, sepuluh memiliki masing-masing 7 responden yang memilih agak setuju (5).

Sebagian besar Auditor dalam penelitian ini termasuk dalam kelompok *locus of control internal*. Individu *locus of control internal* akan berusaha dan percaya dengan kemampuannya sendiri untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sementara individu dengan *locus of control eksternal* yang tinggi maka dia akan mudah menyerah ketika

menemui kesulitan dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Senada dengan penelitian yang dilakukan Santoso (2005), Abdulloh (2006) dan penelitian Ayudiati (2010) juga menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja auditor. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator yaitu *initiating Structure* (Struktur inisiatif) dan *Consideration* (Konsiderasi) dengan delapan butir pertanyaan. Pada indikator *Initiating structure* pada pertanyaan nomor 2 menjadi pilihan responden terbanyak pada option terendah memiliki 21 responden yang memilih agak tidak setuju (3) sementara indikator *Consideration* pertanyaan nomor delapan dengan jumlah 7 responden yang memilih nilai sangat setuju (7) menjadi pilihan responden terbanyak untuk option tertinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden melihat suatu gaya kepemimpinan dari pimpinan yang baik akan mampu mendukung dalam dia melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan adanya hubungan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Penelitian ini

menunjukkan adanya kesamaan dengan teori yang diungkapkan Kreitner dan Knicki (2005) dalam Trisnaningsih (2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing masing unit kerja dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Wibowo (2009) dan Mariam (2010) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif. Hal ini berarti semakin komitmen seorang auditor terhadap tempat dia bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat *relative* dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. (Porter, streers, & Mowday, 1982 dalam Kuang chi et, al , 2007). Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan dua indikator yaitu *Affective dan continuance* dalam 11 butir pertanyaan. Pada indikator *Affective* pertanyaan ketiga menjadi pilihan responden terbanyak dengan option tertinggi dengan jumlah 24 responden yang memilih nilai sangat setuju (7), dan indikator *Continuance* pertanyaan nomor sepuluh juga menjadi pilihan responden terbanyak untuk option tertinggi dengan jumlah 24 responden yang memilih nilai sangat setuju (7), sementara untuk pilihan responden terbanyak untuk option

terendah dalam indikator ini pertanyaan nomor delapan dan sebelas dalam indikator *continuance* yang masing masing memiliki satu responden yang memilih agak tidak setuju (3)

Teori yang dikemukakan Umam (2010:259) anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan timbul rasa memiliki dan akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan akan memberikan kemampuan terbaik untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Trisaningsih (2007) dan Wibowo (2009), namun berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja auditor

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,405, Koefisien ini mempunyai arti bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara independen tersebut secara simultan (bersama-sama) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sebesar 40,5 %, sedangkan sisanya sebesar sisanya dipengaruhi oleh faktor dari luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel *Locus of Control* memiliki nilai sebesar 0,100 dengan taraf signifikansi 0,035 yang artinya bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Daftar Pustaka

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis.Undip
- Arikunto, Suhastuti. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Ayudiaty, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai variable moderating (studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi.Undip.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. UNDIP
- Donnelly, et.al.2000. *Attitudes Towards Dysfunctional Audit Behavior: The effect of locus of control, organization commitment, and position*. The journal of Applied bussines research vol.19.no.1
- Engko, C. 2007. *Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*. JAAI Volume 11 No.2 Desember 2007
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.Badan Penerbit. UNDIP.
- Harini, Dwi. 2009. *Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfjunctional Audit Behavior : Sebuah Pendekatan karakteristik Persunal Auditor*. Skripsi.UNNES.
- Harvita, Yustiana Nila. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penghentian Prematur atas Prosedur Audit*. Skripsi. Jurusan Akuntansi FE Universitas Negeri Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kartika dan Wijayanti. 2007. *Locus Of control and Accepting Disfunctional Behavior on Public Auditors of DFAB*. Akuntabilitas, maret 2007, hal 158-164.
- Kuang Chi, et. Al. 2007. *Investigating the relationship among leadership styles, emotional intelligence ang organization commitmen on job performance: A study of sales people in Thailand*. Journal of human Resource and Adult learning vol 3, num.2 december 2007.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition. McGraq-Hi International, Singapore.
- J.H. Jackson & R.L Mathis, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mariam, R. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis.Undip
- Mulyadi. 2002. *Auditing edisi ke 6*. Jakarta: Salemba empat
- Nugrahaningsih, P. 2005. *Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP dalam Etika Profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-faktor Individual: Locus Of Control, Lama Pengalaman Kerja, gender, dan Equity Sensitivity)*. Simposium na-

- sional Akuntansi VIII. Solo 15 – 16 September 2005.
- Rahmat, Ihsan dan Eka Danta Jaya G. 2005. *Burn-out* Ditinjau dari *Locus of Control* Internal dan Eksternal. Majalah Kedokteran Nusantara Universitas Sumatera Utara.
- Robbins Stephen P.2002.*Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*.Edisi Kelima. Jakarta.Erlangga.
- Santoso, Edy. 2005. *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Undip
- Sekaran,Uma, 2001, *Research for Business*, Salemba Empat,Jakarta.
- Trisnaningsih, S., 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh Pemahaman Goog Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makasar 26-28 Juli 2007
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*.Bandung. Pustaka Setia.
- Wibowo, Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi auditor, komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di daerah Istimewa Jogjakarta).Skripsi.UII.
- Musjab, Imam. Kasus Klaim: Auditor diganjar US\$ 504,049 karena gagal mendeteksi kecurangan laporan keuangan.2007. www.ahliasuransi.com
- Hukumonline.com, Menteri Keuangan Membekukan Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta.2007. www.hukumonline.com