

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

Mahardika Catur Putriwana Malik^{1*} Fitriani Sardju²

^{1*} Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun, Ternate

² Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun, Ternate

mahardika@unkhair.ac.id*

fitry.lithven@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to identify whether leadership style and organizational commitment have an influence on the performance of auditors in Public Accounting Firms in Makassar City. This study used a quantitative approach and the main data source was obtained through field research by giving questionnaires/statement sheets to 52 respondents who were taken using a census technique covering the entire population. The data analysis method used was multiple linear regression and the data were processed using SPSS version 21 software. The results showed that leadership style and organizational commitment significantly affect auditor performance.

Keywords: Leadership Style; Organizational Commitment; Auditor Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data utama yang diperoleh melalui penelitian lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 52 responden yang diambil dengan teknik sensus yang mencakup seluruh populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan data diolah menggunakan software SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kinerja Auditor.

1. PENDAHULUAN

Kualitas akuntan di bisnis akuntan publik dapat diukur dari tingkat layanan yang mereka berikan. Sesuai dengan Standar Profesi Akuntan Publik, profesi akuntan publik menawarkan jasa audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan. Akuntan publik diandalkan oleh publik (klien) untuk menilai kredibilitas laporan keuangan dan mengevaluasi apakah laporan tersebut mengandung salah saji material yang disebabkan oleh kecurangan atau kesalahan. Demi klien, penting bagi auditor untuk tidak tertarik dan memberikan evaluasi yang tidak memihak atas data yang disajikan dalam laporan keuangan yang disiapkan oleh manajemen perusahaan.

Keharusan manajemen untuk menyadari adanya transparansi dan tanggung jawab atas kinerja suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari keberadaan auditor.

Menurut Umam (2010), kinerja auditor dapat didefinisikan sebagai “kemampuan atau keterampilan” mereka dalam menganalisis hasil dari operasi inspeksi pada waktu tertentu dan sesuai dengan kriteria yang relevan. Menurut Gibson (1987), sebagaimana dikutip Umam (2010), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang: 1) Faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan demografis seseorang; 2) Faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, peran, motivasi, dan kepuasan kerja seseorang; dan 3) Faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, kepemimpinan, dan sistem kerja.

Justinus Aditya Sidharta adalah akuntan publik bersertifikat di Indonesia, dituduh melakukan kesalahan dalam auditnya terhadap PT. Great River International, Tbk. Auditor investigasi dari Bapepam memeriksa buku-buku Great River dan menemukan bendera merah yang menunjukkan adanya inflasi ratusan miliar rupiah dalam rekening penjualan, piutang, dan aset. Perusahaan tidak mampu membayar tagihannya dan laporan arus kas perusahaan mengalami penurunan sebagai konsekuensinya. Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta kedatangan melanggar Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) saat mengaudit Laporan Keuangan Konsolidasi Great River pada tahun 2003 (Agoes, 2011), dan akibatnya, lisensinya ditangguhkan selama dua tahun mulai tanggal 28 November 2006 (Agoes, 2011). Kasus lain juga terjadi pada kantor akuntan publik Hasnil M Yasin & Rekan, pemilik kantor akuntan publik tersebut telah menjadi buronan sejak awal 2018 setelah terlebih dahulu dinyatakan bersalah. Hasnil telah melakukan tindakan penipuan pajak atau korupsi murni di Simalungun dan Langkat.

Penjabaran dari beberapa contoh yang telah diuraikan menunjukkan bahwa kinerja auditor saat ini belum memuaskan, terbukti dengan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh auditor atau karena auditor tidak memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada di organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja auditor harus dimulai dengan membangun keterikatan yang kuat dengan organisasi. Tingkat dukungan dan dedikasi karyawan terhadap misi dan nilai-nilai perusahaan mereka diukur dengan "komitmen organisasi", seperti yang didefinisikan oleh Lubis (2011). Faktor psikologis individu termasuk kepercayaan pada kepemimpinan organisasi, dedikasi pada misinya, dan keinginan untuk melihat keberhasilannya, semuanya berperan dalam mendorong tenaga kerja yang berkomitmen.

Jika bisnis ingin menjamin pekerja mereka dan bisnis secara keseluruhan bekerja menuju tujuan yang sama, mereka harus memprioritaskan penguatan sistem pengendalian manajemen mereka (Engko & Gudono, 2007). Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi anggota tim untuk menyelaraskan tujuan mereka dengan tujuan perusahaan sangat penting untuk mencapai keselarasan tujuan. Gaya kepemimpinan adalah keinginan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain/bawahan sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin melalui berbagai cara sehingga orang tersebut ingin melaksanakan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun fakta bahwa ini mungkin tidak dihargai secara pribadi (Ginanjar, 2009).

Mengingat insiden tersebut di atas, tampaknya auditor eksternal yang harus disalahkan atas penyebaran kasus manipulasi akuntansi tersebut. Selanjutnya, munculnya situasi yang sebanding menimbulkan masalah bagi banyak pihak tentang perilaku organisasi, yang meliputi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan peningkatan kinerja. Tinjauan kinerja harus dilakukan untuk menentukan apakah kinerja tersebut memuaskan atau tidak. Evaluasi pekerjaan tidak sama dengan menilai kinerja secara keseluruhan. Seberapa berhasil seseorang melakukan pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam tinjauan kinerja mereka (Simamora, 2006). Ketersediaan tinjauan kinerja memberikan sarana untuk mencirikan

kontribusi auditor terhadap keberhasilan organisasi karena kepercayaan yang meluas terhadap auditor sehingga publik memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan auditor. Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori atribusi menjelaskan bagaimana perilaku manusia dikendalikan oleh adanya pengaruh internal dan eksternal lain halnya pada teori kontingensi yang menunjukkan bahwa elemen situasional tambahan mungkin berinteraksi dengan skenario tertentu. Kepribadian, dorongan, dan dedikasi pada pekerjaan hanyalah sebagian dari elemen dalam yang mungkin memengaruhi perilaku. Komitmen seseorang terhadap tujuan, kelompok, atau entitas lain (seperti pekerjaan, keluarga, atau komunitas seseorang) diukur dengan kedalaman dan durasi hubungan tersebut. Motivasi seseorang untuk bekerja lebih giat atau mundur dari jabatannya karena tuntutan tanggung jawab lain dapat dipengaruhi oleh adanya suatu kewajiban. Desain sistem akuntansi adalah bidang studi yang menggunakan metodologi penelitian teoretis dan empiris, umumnya disebut sebagai pendekatan prospektif, untuk memeriksa keadaan di mana berbagai sistem akuntansi berfungsi secara optimal. Pendekatan situasional penelitian ini digunakan untuk lebih menyarankan peneliti tentang apa yang harus diperhitungkan saat merumuskan strategi penelitian. Premisnya adalah bahwa tidak ada satu pun metode akuntansi yang dapat diterapkan secara universal; sebaliknya, metode yang dipilih harus disesuaikan dengan setiap rangkaian keadaan tertentu. Ada banyak elemen kontekstual yang dimainkan, beberapa di antaranya sulit untuk dinilai atau mungkin tidak dapat ditentukan.

2.1 Kinerja Auditor

Auditor harus melakukan proses dan pengendalian audit tanpa bias untuk menilai apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dan benar sejalan dengan standar akuntansi yang diterima secara luas. Menurut Campbell dkk. (1998), kinerja dapat diukur ketika berkontribusi pada tujuan organisasi. Insentif untuk kinerja tinggi adalah salah satu cara yang dicari bisnis untuk memenuhi sasaran produktivitas mereka. Kinerja yang unggul membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hellriegel Astriana (2011) menegaskan bahwa memang demikian, dengan alasan bahwa kesuksesan mungkin terjadi setelah tujuan tercapai, moderator ada (kemampuan, komitmen, motivasi), dan mediator telah ada (instruksi, usaha, ketekunan, strategi) .

2.2 Gaya Kepemimpinan

Kemampuan pemimpin untuk membujuk tim mereka tercermin dalam gaya kepemimpinan mereka, yang terdiri dari sikap, karakter, dan metode persuasi mereka. Menurut Ginanjar (2009), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah metode yang disukainya dalam mempengaruhi pengikut untuk bertindak dengan cara yang memajukan visi pemimpin dan tujuan organisasi, bahkan jika tindakan tersebut bertentangan dengan preferensi pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang peduli menekankan perlunya komunikasi dua arah. Dalam struktur inisiatif, pemimpin mengambil inisiatif untuk menetapkan norma perilaku, menetapkan jalur komunikasi, dan menentukan peran dalam kelompok. Manajemen otokratis, birokratis, diplomatis, partisipatif, dan bebas adalah lima tipe kepemimpinan yang dijelaskan oleh James Mac Gregor Burns dalam Umami (2010).

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi dicirikan sebagai sikap dan serangkaian tindakan. Gibson dalam Trisnaningsih (2007) mengidentifikasi tiga jenis loyalitas organisasi: 1) perasaan memiliki; 2) keterlibatan dalam kegiatan organisasi; 3) kesetiaan pada misi kelompok. Dengan demikian, kita dapat mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi, setia, dan mengambil bagian dalam tujuan perusahaan mereka.

Menurut Sopiah (2008), pegawai yang memegang teguh komitmen pada perusahaan akan membentuk ikatan emosional yang kuat dengan sesama pegawai dan siap untuk melebihi tugas-tugas mereka dalam rangka memajukan kepentingan perusahaan. Mereka akan menghargai nilai-nilai perusahaan dan melanjutkan keanggotaan mereka dalam kelompok. Tingkat identifikasi seorang pegawai dengan perusahaan, misinya, dan hasil yang diinginkan, akan mencerminkan tingkat komitmen organisasinya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Lubis (2011).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian ini, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengamati antar berbagai variabel atau memberikan deskripsi yang lebih rinci mengenai situasi-situasi sosial (Nasution, 2008). Pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu Oktober hingga November 2022, di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 auditor yang bekerja di 10 KAP yang beroperasi di wilayah Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah auditor yang bekerja di KAP di Kota Makassar sebanyak 52, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

3.1 Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Kinerja Auditor

Kinerja Auditor merujuk pada akuntan publik yang melakukan tugas pemeriksaan (examination) secara obyektif terhadap laporan keuangan sebuah perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan dengan benar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum dalam hal-hal yang penting, posisi keuangan, dan kinerja perusahaan (Trisnaningsih, 2007).

3.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah proses di mana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Proses ini meliputi pemahaman gaya kepemimpinan, diagnosis situasi, dan penerapan gaya

kepemimpinan yang sesuai atau mengubah situasi untuk sesuai dengan gaya kepemimpinannya (Umam, 2010).

3.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah proses di mana seseorang mengenali dirinya dengan prinsip, peraturan, dan tujuan perusahaan, bukan hanya sebagai kesetiaan tanpa tindakan. Oleh karena itu, komitmen melibatkan keterkaitan aktif antara auditor dan perusahaan (Wati et al., 2010).

3.2 Metode Analisis Data

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Metode atau teknik penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan formula korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson. Jika nilai korelasi yang diperoleh secara statistik dibandingkan dengan nilai pada tabel korelasi r , maka jika r hitung $> r$ tabel, maka data tersebut signifikan (valid) dan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian demikian jika sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach Alpha* karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skor antara 1 hingga 5 dan uji validitas menggunakan total item. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$ dan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$ (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
Normalitas data diuji dengan memeriksa plot probabilitas
- b. Uji Heteroskedastisitas
Untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam varians data residual dalam model regresi, dilakukan uji heteroskedastisitas.
- c. Uji Multikolinieritas
Jika nilai toleransi antara 0,1 dan 1,0 dan nilai VIF antara 1,0 dan 10, maka variabel dianggap tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara tentang masalah yang telah diidentifikasi. Hipotesis perlu diuji di dunia nyata. Uji hipotesis dilakukan untuk mempelajari bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Regresi linier dasar dan berganda digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,693	0,273	Valid
	X2.2	0,744	0,273	Valid
	X2.3	0,532	0,273	Valid
	X2.4	0,713	0,273	Valid
	X2.5	0,846	0,273	Valid
	X2.6	0,523	0,273	Valid
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,953	0,273	Valid
	X1.2	0,963	0,273	Valid
	X1.3	0,845	0,273	Valid
	X1.4	0,757	0,273	Valid
	X1.5	0,962	0,273	Valid
	X1.6	0,918	0,273	Valid
	X1.7	0,959	0,273	Valid
	X1.8	0,961	0,273	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y.1	0,696	0,273	Valid
	Y.2	0,674	0,273	Valid
	Y.3	0,849	0,273	Valid
	Y.4	0,573	0,273	Valid
	Y.5	0,480	0,273	Valid
	Y.6	0,786	0,273	Valid
	Y.7	0,580	0,273	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja auditor memiliki koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total semua pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dikatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,892	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0,891	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,895	Reliabel

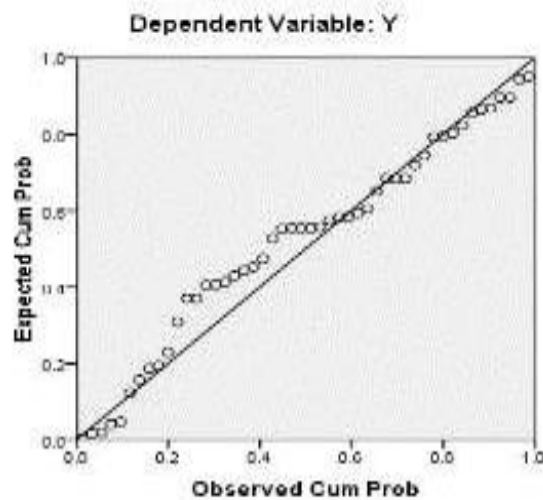
Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Hasil uji reliabel terhadap variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja auditor pada tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel $> 0,60$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dianggap handal dan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel.

Gambar 4.1

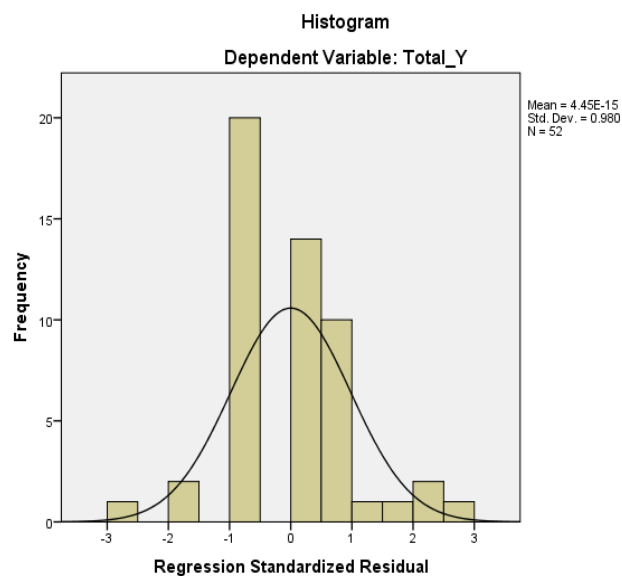
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dianggap terdistribusi normal.



Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dapat dianggap terdistribusi normal.

Tabel 4.3
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,716	1.397	
Komitmen Organisasi	0,376	2.341	

Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance > 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara semua variabel.

Tabel 4.4
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,470	0,000
Komitmen Organisasi	0,520	0,020

Hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *p-value* > 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas antara semua variabel.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	p-value
Konstanta	-0,574	-0,103	0,840
Gaya Kepemimpinan	1,050	4,727	0,000
Komitmen Organisasi	0,266	2,620	0,020
R ² = 0,693		F _{hitung} = 16,400	
Adjusted R ² = 0,642		Sig = 0,000	

Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Hasil analisis regresi linier berganda yang terlihat pada tabel 4.5 didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$KA = -0,574 + 1,050GK + 0,266KO + \varepsilon$$

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	p-value	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	4,727	2,018	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,620	2,018	0,041	Signifikan

Sumber : Data diolah, SPSS 21. 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dan komitmen organisasi sebesar 0,041 yang mana nilai *p-value* di bawah 0,05.

Pembahasan

H₁: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel yaitu 4,727 > 2,018 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 5%, sehingga H_1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dalam hal ini, pemimpin dapat memotivasi para karyawan dengan mempengaruhi persepsi mereka tentang kemungkinan konsekuensi dari berbagai upaya yang dilakukan. Jika hasil yang baik dapat dicapai dengan usaha yang serius, kemungkinan karyawan akan secara aktif mendukung pimpinannya selama dia memandang bahwa tindakan pimpinan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Penelitian ini konsisten dengan Teori atau model kontijensi (Fiedler, 1967) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tergantung pada situasi. Model atau teori kontijensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kesesuaian antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Trisnaningsih (2007), Wibowo (2009), dan Wati (2010) yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Martani dan Marganingsih (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kinerja bawahannya, dan untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan juga pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Selain itu, penelitian Esthi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan membantu auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan akan membantu auditor untuk memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasinya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Martani dan Marganingsih (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H_2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis yang pertama bahwa komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,620 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,041 < 5\%$, sehingga H_2 diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan standar kinerja yang tinggi dan dapat berdampak pada pengembangan organisasi.

Beberapa penelitian lain juga menunjukkan hasil yang serupa, seperti Lawalata et al. (2011), Julianingtyas (2012), Alfianto (2015), dan Savitri (2016). Namun, ada juga penelitian yang tidak sejalan dengan hasil ini, seperti yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013). Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor,

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu $4,828 > 2,018$, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%, yaitu $0,000 < 5\%$. Oleh karena itu, **H₁** diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- b. b. Komitmen organisasi memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu $2,121 > 2,018$, dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5%, yaitu $0,041 < 5\%$. Oleh karena itu, **H₂** diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil riset, para peneliti merekomendasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Agar hasil riset dapat digeneralisasi, peneliti di penelitian berikutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel.
- b. Peneliti didorong untuk mendistribusikan dan mengumpulkan kuesioner pada hari yang sama di penelitian selanjutnya demi penyederhanaan pengawasan. Ini akan menjamin bahwa orang yang mengisi survei cocok untuk dimasukkan dalam penelitian.
- c. Faktor-faktor baru termasuk pendidikan, pengalaman bertahun-tahun, dan kode etik auditor harus dimasukkan dalam investigasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Lukta Arumsari 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis*. Universitas Udayana.
- Agoes, Sukrisno. 2011. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh KAP. Jakarta :Lembaga Penerbit FEUI.
- Agoes, Sukrisno. 2012. Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta :Salemba Empat. Agus, Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Alfianto, S. dan Suryandari, D. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja. *Accounting Analysis Journal*, 4: 1-9.
- Amilin dan Rosita Dewi.2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. Vol.12 No.1.
- Apriyanti .2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau). *E-journal JOM FEON Vol 1 No 2 Oktober 2014*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Argyris, C. 1992. Interpersonal Barriers to Decision Making: What are They? What

Damage Do They Do? What Can Be Done to Overcome Them? *Harvard Business Review*, 57-69.

Arianti, H. 2015. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Arifah, Dista Amalia. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ISSN 2302- 9791.Vol 2 No.1*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Astriyani, Nopia. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Bhuno, Agung Nughoru. 2005. *Strategi Jitu "Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS"*. Yogyakarta: Andi Offset. Boon, O. K., Safa, M. S., Arumugam, V. (2006). *TQM Practice and Affective Commitment : A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations. International Journal of Management Entrepreneursip. Vol. 2. No. 1. Page. 37-55. Munich personal RePEc Archive*.

Bunga, Nur Julianingtyas. (2012). Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal 1 (1) 2012*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang. Dalmy, 2009. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi. Tesis Manajemen Akuntansi, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.

Elyawati dkk. 2010. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.

Engko, Cecilia dan Gundono. 2007. *"Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor"*, Simposium Nasional Akuntansi X, AMKP-08, Makassar.

Fanani, Z., Hanif, R.A., Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja auditor.

Fiedler, F. E. .1967., *A Theory of Leaderships Effectiveness*, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 159

Futri, Putu Septiani dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme,

Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali .E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556.

Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H Donnelly JR. 1996. *"Organisasi"*, Edisi Delapan, Binarupa Aksara, Jakarta.

Gibson, James L., et.al. 2007. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

Ginanjari, Yusup. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budget Pressure terhadap Kinerja Auditor". Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2009.

Gunawan, H. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. Tesis. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.

Hanna, E. dan Firnanti, F. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15: 13-28.

Hasibuan M.S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Honawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Imam Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess*. Cetakan keempat. Semarang: UNDIP (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.

Josina, Darwis Said dan Mediaty. 2010. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar). *Jurnal Akuntansi*

Karsono .2008., Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*. Vol 8, No. 2, Agustus 2008.

Lubis, Arfan Ikhsan. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba empat.

Marganingsih, A., dan D. Martani. 2009. Analisis Variabel Antecedent Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah –Lembaga Pemerintah Non Departemen. Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XII. Palembang, 4-6 November.

Marganingsih, Arywarty dan Martani, Dwi. 2010. Antecedent Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensi terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 7(1)

Martina, Dinata Putri. (2013). Pengaruh Independensi , Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Ejurnal akuntansi universitas udayana*. Mondy & noe. (2005) *Human Resources*

Management 9th ed. Massachusetts; Prentice-Hall.

Nurul, Arifah (2012). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Pamutri, Krismasshanti Prima. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Porman, Lumban Gaol. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mega, Tbk Cluster Bekasi. Tesis. Universitas Krisnadwipayana Jakarta.

Risfandhani, R. 2016. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi tidak diterbitkan. Surakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Savitri, Retno. 2016. *Pengaruh Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Simmora, hendy. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Singgih, E.M dan Bawono, LR. 2010. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit. SNA XIII Purwokerto.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suarmaja, Putu. 2017. Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Universitas Hasanuddin.

Trisnaningsih, Sri, 2001, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pda KAP di Jawa Timur)." UNDIP, Semarang. ,2004, Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan Antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja (studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Surabaya), Jurnal Maksi Vol.4. ,2007. Independensi Auditor dan Komitmen sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makassar*.

Umam, Khaerul. "Perilaku Organisasi", Edisi Pertama, Pustaka Setia, Bandung, 2010.

Wati, Elya, Liamawati, Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan. (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). SNA XIII. Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto. Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto.

