

**PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)

Devi Safitri

Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan mengambil responden sebanyak 90 auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam dan Medan. Analisis data dilakukan melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) Independensi Auditor tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, 5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, 6) Komitmen mampu dijadikan variabel *intervening* untuk pengaruh variabel independensi terhadap kinerja auditor, 7) Komitmen tidak mampu dijadikan variabel *intervening* untuk pengaruh variabel independensi terhadap kinerja auditor.

Abstract: *This study aimed to examine the effect of auditor independence and leadership style on the performance of auditors with organizational commitment as an intervening variable. Methods of data collection in this study using questionnaires to take as many as 90 respondents auditor in public accounting firm in Pekanbaru, Batam and Medan. Data analysis was performed through the analysis of the path (Path Analysis). The results of this study indicate that: 1) The auditor's independence significant effect on organizational commitment, 2) style of leadership significant effect on Organizational Commitment, 3) Auditor Independence and not no significant effect on the performance of auditors, 4) style of leadership have a significant effect on the performance of the auditor, 5) organizational commitment significant effect on the performance of auditors, 6) commitments able to be used as an intervening variable for variable influence on the performance of the auditor's independence, 7) commitment was not able to be used as an intervening variable for variable influence on the performance of the auditor's independence.*

Kata Kunci: *Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Auditor*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan profesinya, seorang akuntan publik memiliki peranan yang sama halnya dengan profesi lain di sebuah perusahaan atau organisasi. Mereka harus profesional dalam menjalankan segala pengelolaan di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Akuntan publik dalam hal ini bertindak sebagai pengelola bisnis yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Akuntan publik bertugas untuk memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI serta memiliki dua tanggung jawab yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya.

Akuntan publik bekerja di sebuah kantor yang disebut Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan sebuah organisasi yang memberikan jasa berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003:4). Dalam menjalankan fungsi pemeriksaan, kantor akuntan publik ini perlu didukung oleh kinerja Auditor. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP. Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal dalam pengambilan keputusan. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani *et al.*, 2008).

Kasus-kasus skandal akuntansi yang terjadi dapat menjadi cerminan tentang buruknya kinerja atau kegagalan peran auditor yang berdampak besar bagi bisnis masyarakat mulai dari yang terjadi di luar negeri sampai terjadi di negara kita sendiri yaitu Indonesia. Kasus yang terjadi di luar negeri terjadi di Amerika, seperti Enron Corporation oleh KAP Arthur Anderson. Dimana KAP Arthur Anderson melakukan manipulasi laporan keuangan sehingga tampak cantik dan molek bagi investor. Padahal kenyataannya sebaliknya. Pemanipulasian laporan keuangan dengan mencatat keuntungan 600 juta Dollar AS padahal perusahaan mengalami kerugian. Manipulasi keuntungan disebabkan keinginan perusahaan agar saham tetap diminati para investor. Laporan keuangan *Enron Corporation* yang sebelumnya dinyatakan wajar tanpa pengecualian oleh Kantor akuntan Arthur Anderson, namun secara mengejutkan pada tanggal 2 desember 2001 dinyatakan pailit. Kepailitan tersebut salah satunya karena Artur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis (Santoso, 2002 dalam Trisnaningsih: 2007). Kasus skandal seperti ini tidak hanya Enron Corporation, ia mulai merembet ke perusahaan-perusahaan besar Amerika Serikat seperti Worldcom, Xerox, dan lainnya.

Bukan hanya kasus di luar negeri saja, kasus yang terjadi di Indonesia sendiri yaitu kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto dan Rekan”. Dalam kasus ini laporan keuangan audit PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat). Peristiwa ini mengharuskan dilakukan audit ulang terhadap PT. Telkom oleh

KAP yang lain. Kasus-kasus tersebut dipandang gagal untuk dicegah oleh akuntan publik yang mengaudit perusahaan tersebut. Dan juga menyebabkan masyarakat mempertanyakan kembali apakah akuntan publik benar-benar mampu untuk melaksanakan perannya.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Menurut Agustina (2009) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: a) Kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian dengan bekerja berdasarkan pada seluruh dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; b) Kuantitas kerja yaitu jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; dan c) Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

Dari kasus-kasus yang terjadi luar maupun dalam negeri dan dihubungkan dengan krisis ekonomi yang terjadi, menyatakan bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik. Salah satu akibat kurangnya kinerja auditor karena kurang adanya sikap mental independensi untuk masing-masing auditor. Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit (Arens, Elder dan Beasley :2008 : 111). Independensi akuntan publik (auditor) merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa

audit. Dengan adanya sikap independensi maka masyarakat akan lebih percaya terhadap hasil yang diperoleh atau ditemukan pada saat pemeriksaan audit dan secara langsung akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja yang dihasilkannya.

Sikap mental independen sama pentingnya dengan keahlian dalam bidang praktik akuntansi dan prosedur audit yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya. Akuntan publik selalu dianggap orang yang harus independen. Akuntan publik tidak berarti apa-apa, tanpa adanya independensi.

Menurut Nurul Arifah (2012) bahwa Independensi Auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Ani Sapariyah (2011). Rina Ani Sapariyah (2011) menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor karena independensi auditor tidak mampu menjelaskan secara kuat keragaman yang ada pada kinerja auditor.

Selain sikap independensi yang harus dimiliki masing-masing auditor, kinerja auditor dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Dalam Kantor Akuntan Publik, gaya kepemimpinan ini sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran jalannya organisasi dan akan

berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar (Fleishman *et al.*, dalam Gibson *et al* : 1996).

Menurut Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) didukung oleh penelitian Sri Trisnaningsih (2007). Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

Terbentuknya sikap independensi untuk masing-masing auditor dan gaya kepemimpinan di Kantor Akuntansi Publik (KAP) dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Peningkatkan kinerja ini, apabila disertai dengan suatu komitmen yang tertanam pada diri auditor maka

dapat memberikan hasil yang terbaik secara tidak langsung kepada organisasi tempat dia bekerja. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain (Sapariyah, 2011). Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, loyal, berusaha meningkatkan prestasi kerja serta akan tetap membela organisasinya untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) mengatakan komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Koefisien komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang memediasi hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sri Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa tidak terbukti adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena nilai koefisien pengaruh langsung lebih kecil dari nilai koefisien pengaruh tidak langsungnya. Selanjutnya, Variabel komitmen organisasi dapat juga dijadikan sebagai variabel intervening dari pengaruh variabel independensi auditor terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut pernah dilakukan oleh Rina Ani Sapariyah (2011) di Kantor Akuntan Publik Surakarta yang menyatakan variabel komitmen organisasi mampu dijadikan sebagai variabel intervening.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, Peneliti ingin membuktikan secara empiris, apakah terdapat pengaruh independensi auditor dangaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan

komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara yang fungsinya memediasi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2009). Variabel intervening memiliki peran sebagai fungsi dari variabel independen yang beroperasi pada setiap situasi dan membantu untuk mengkonseptualisasi dan menerangkan pengaruh independen terhadap variabel dependen (Sekaran, 2000). Dengan adanya variabel intervening maka pengaruh antara variabel independen terhadap dependen akan lebih kuat. Seorang auditor yang memiliki sikap independensi, serta sikap gaya kepemimpinan yang ideal untuk para pelaku auditor junior serta komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen Organisasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah independensi auditor berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja auditor?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja auditor?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?
6. Apakah independensi auditor berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan tidak

langsung terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2010) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Independensi Auditor

Independensi menurut Arens *et al* (2012) dapat diartikan mengambil sudut pandang yang tidak bias. Auditor tidak hanya hanya independen dalam fakta, tetapi juga harus independen dalam penampilan. Independensi dalam fakta (*independence in fact*) ada bila auditor benar-benar mampu mempertahankan sikap yang tidak bias sepanjang audit, sedangkan independensi dalam penampilan (*independent in appearance*) adalah hasil dari interpretasi lain atas independensi ini. Sedangkan Independensi menurut Mulyadi (2010) dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak terganggu pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak

memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Independensi merupakan aspek profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka kinerja akan menjadi baik. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya Kepemimpinan adalah cara pimpinan mempengaruhi bawahannya dalam bertindak menjalankan tugas atau tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Fleishman *et al.*, dalam Gibson *et. al* (1996) dan Trisnaningsih (2007) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan

dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Komitmen Organisasi

Komitmen berarti kemauan dari penerimaan. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Seseorang yang memiliki komitmen dengan organisasinya, maka ia lebih cenderung melakukan kepentingan organisasi dibanding kepentingan individunya. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik sedangkan komitmen yang rendah terhadap organisasi akan membuat individu lebih mementingkan kepentingan pribadinya.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Pengaruh Independensi Auditor terhadap Komitmen Organisasi

Nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor (Arens *et al.*, 2003). Sikap independensi ini mencerminkan sikap tidak memihak

terhadap siapa pun, tidak bertentangan, tidak dapat dikendalikan oleh orang lain atau bisa diartikan sebagai sikap jujur dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Seorang auditor dapat dikatakan memiliki sikap komitmen terhadap organisasinya jika ia merasa terlibat secara keseluruhan dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Auditor yang memiliki sikap independensi tinggi dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan maka diindikasikan akan memberikan dampak atau pengaruh terhadap sikap masing-masing auditor untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

H₁: Independensi Auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sri Trisnaningsih (2007) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen. Hasil penelitian tersebut sama dengan yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010). Menurut Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen karena pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya sebagaimana

uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Menurut Nurul Arifah (2012) bahwa Independensi Auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor semakin tinggi. Sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Seseorang auditor yang memiliki sikap independensi yang rendah maka diindikasikan memberikan hasil kinerja yang rendah pula dikarenakan masih terpengaruh dari pihak luar dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya sebagaimana uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Independensi Auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Menurut Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti (2013) didukung oleh penelitian Sri Trisnaningsih (2007). Diindikasikan seorang pimpinan yang

memiliki cara memimpin yang baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dilakukan oleh Sri Trisnainingsih (2007), Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) dan Rina Ani Sapariyah (2011) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Pengaruh Tidak Langsung Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor Melalui Komitmen Organisasi

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing auditor harus memiliki sikap

independensi dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan di auditnya. Diindikasikan bahwa dengan memiliki sikap independensi yang tinggi akan memberikan pengaruh atau dampak terhadap komitmen masing-masing auditor saat bekerja. Auditor yang memiliki sikap komitmen saat bekerja akan menampakkan sikap loyal dan positif serta merasa keterlibatannya yang besar pada proses berjalannya organisasi dan secara tidak langsung akan memberikan peningkatan terhadap hasil kinerja auditor. Uraian tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rina Ani Sapariyah (2011). Rina Ani Sapariyah (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening dari pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₆: Independensi Auditor berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi

Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Melalui Komitmen Organisasi

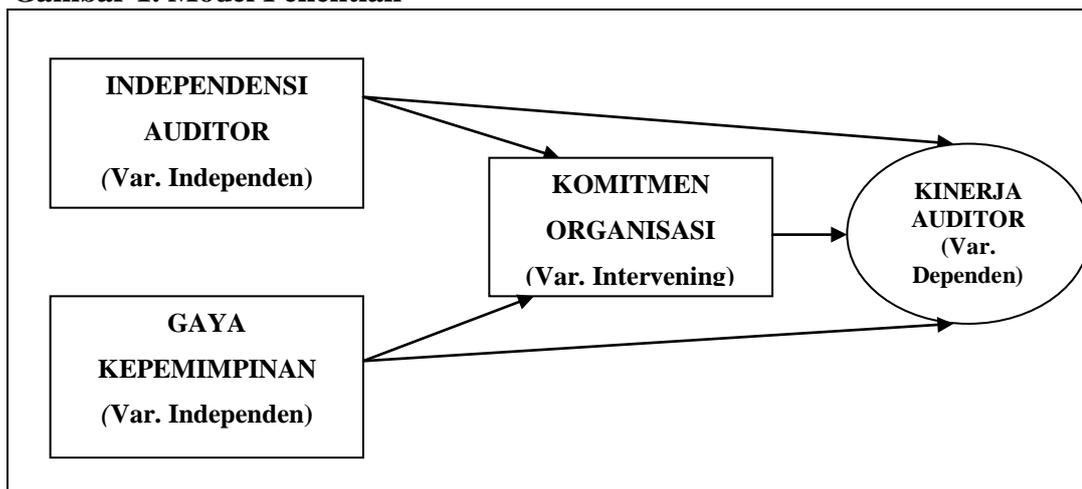
Menurut Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) mengatakan komitmen organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang positif (baik) akan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja auditor dengan ditunjukkan dari cerminan sikap dan tindakan masing-masing auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Cerminan sikap dan tindakan tersebut berupa komitmen. Seorang

auditor (auditor bawahan) yang memiliki komitmen tinggi akan mementingkan organisasinya dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik dan sebaliknya. Seorang auditor (bawahan) yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi akan

membuat individu lebih mementingkan pribadinya. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan uraian diatas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₇: Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Diagram untuk kepentingan penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Riau, Kepri, dan Sumatera Utara dan Sampel yang diambil peneliti adalah 90 responden

Pengukuran Variabel Operasional

Kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Dwilita dan Azhar (2011):1) Kualitas kerja, Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Putri dan Saputra (2013) yaitu: 1) Lama hubungan

dengan instansi *auditee*, 2) Tekanan dari rekan *auditee*, 3) Telaah dari rekan auditor. Variabel Gaya Kepemimpinan ini diukur dengan 2 (dua) indikator, yaitu :1) *Consideration Structure* 2) *Initiating Structure*. Variabel Komitmen Organisasi ini diukur dengan 2 (dua) indikator, yaitu : a) Komitmen *affective*, b) Komitmen *continuance*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data:

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 17,0*. Metode

atau teknik penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Uji Validitas
Pengujian instrument dengan uji validitas menunjukkan semua pertanyaan hasilnya valid. Hasil uji validitas didapat dari perbandingan $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) Uji Reliabilitas
Pengujian instrument dengan uji realibilitas menunjukkan semua pertanyaan hasilnya reliabel. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel
- 3) Uji Normalitas
Pengujian distribusi normal dalam penelitian ini menggunakan *nomal probability plot*.
- 4) Hasil Uji Asumsi Klasik
 - a. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser Test*.
 - b. Hasil Uji Multikolinieritas
Ada tidaknya korelasi antar variabel dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).
- 5) Pengujian Hipotesis
H₁ = Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} (3,338) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,001) < (0,050)$. Artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
H₂ = Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} (6,692) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,000) < (0,050)$. Artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

H₃ = Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan berpengaruh positif tapi tidak signifikan independensi auditor terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{hitung} (0,858) < t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,393) > (0,050)$. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

H₄ = Hasil pengujian hipotesis keempat gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{hitung} (4,774) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,000) < (0,050)$. Artinya hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

H₅ = Hasil pengujian hipotesis kelima variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai $t_{hitung} (3,708) > t_{tabel} (1,988)$ dengan signifikansi $(0,000) < (0,050)$. Artinya hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

H₆= Hasil pengujian hipotesis keenam komitmen organisasi dapat dijadikan variabel intervening dari pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor. Nilai pengaruh langsung independensi terhadap kinerja auditor sebesar $(0,069)$ sedangkan nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar $(0,276) \times (0,363) = (0,100) \rightarrow (I-KO-KA)$. Nilai tersebut menunjukkan koefisien pengaruh langsung lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung Artinya hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

H₇ = Hasil pengujian hipotesis ketujuh komitmen organisasi dapat dijadikan variabel intervening dari

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Nilai pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor sebesar (0,444) sedangkan nilai pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,554 \times 0,363 = 0,201$ -> (GK-KO-KA). Nilai tersebut menunjukkan koefisien pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung. Artinya hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

H₁: Independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

H₃: Independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

H₅: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

H₆: Independensi auditor berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi

H₇: Gaya Kepimpinan tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organis

Saran :

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi dari analisis lebih akurat.
2. Menambah variabel-variabel lainnya yang memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi, Vol. 1, No. 1, hal 40-69
- Arens, Alvin A, Randal J.E dan Mark S.B. 2003. *Auditing dan Pelayanan Verifikasi, Pendekatan Terpadu*. Jilid 1, Edisi Kesembilan. Penerbit PT. Indeks. Jakarta
- Arens A., Randal J. Elder, dan Mark S. Beasley, 2008. *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi* (Alih Bahasa: Herman Wibowo), Jilid 1, Edisi Keduabelas, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Arifah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universitas Diponegoro

- Baiq Kisnawati. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi empiris pada auditor pemerintah di inspektorat kabupaten dan kota se-pulau Lombok)*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol 8. No. 3, Nopember 2012 : 158-169
- Dwilita, Handriyani, dan Azhar Maksun. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan Universitas Sumatera Utara*. Medan. Tesis
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Desember, Vol. 5, No. 2, hlm.139-155.
- Ferris, K. dan Aranya, N.(1983). *A Comparison of two organizational commitment scales*. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Gibson, J. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ludigdo, Unti. 2006. *Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif*. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Universitas Andalas, Padang.
- Handriyani, Dwilita dan Azhar Maksun. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Medan Universitas Sumatera Utara*. Medan. Tesis
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Akuntan Publik di Jakarta*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Juni, Vol 15, Hlm 13-28.
- Ikatan Akuntan Indonesia Komptertemen Akuntan Publik. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat : Jakarta
- Indriantoro, N., dan B. Supomo, 2002. *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta
- Kalbers, P., Lawrence and Timothy J. Forgary. 1995. "Professionalism and Its Consequences A Study of Internal Auditors". *Auditing : A Journal of Practice*. Vol. 14. No 1:64-86
- Kusharyanti. 2003. *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit Dan Kemungkinan Topik Penelitian Di Masa Datang*. *Akuntansi dan Manajemen* (Desember). Hal. 25-60
- Luthans, Fred. 2002. *Organization bahavior. Ninth edition*. McGraw-hill, Inc., Network
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.

- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.a., 1993. *Commitment is Costly : New Approaches Establish The Missing Link Between and Performance, Human Relation*, Vol.50, No.6: 701-726
- Mulyadi. 2010. *Auditing*, Buku 1 edisi 6, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Pramutri , Krismasshanti Prima. 2009. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Putri, Kompiang Martina Dinata dan Saputra, Dharma I.D.G. 2013. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.1 (2013): 39-53
- Rahayu, Siti Kurnia dan Elly Suhayati . 2010. *Auditing : Konsep dasar dan pedoman pemeriksaan akuntan publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rahmawati. 2011. *Pengaruh role stress terhadap kinerja auditor dengan emotional quotient sebagai variabel moderating*. Skripsi. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Trisnaningsih, S., 2003. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 6, No. 2, Mei
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta)*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan, Mei, Vol 19, No. 16
- Sekaran, Uma. (2000), *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach. Third Edition*. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. 2012.
- Supriyono, R.A. 1988. *Pemeriksaan Akuntansi (Auditing) : Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik*. Yogyakarta. Salemba Empat.
- Surya, Reza. 2004. *Pengaruh Emotional Quotient Auditor Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Akuntansi, Vol 9 No. 1 Juni Hal 33-40
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Cetak ke empat, Bayu Media. Malang.