

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI, INDEPENDENSI, PEMAHAMAN
GOOD GOVERNANCE DA PROFESIONALISME
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Riau, Kota Pekanbaru,
Kota Dumai)**

Muhammad Akbar S¹⁾, Yuneita Anisma²⁾, Raja Adri Satriawan Surya²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : abar.suhardi1@gmail.com

*The effect Locus Of Control, Leadership Style, Organizational Commitment,
Independency, Comprehension of Good Governance and Profesionalism
on the Performance of Auditors
(Study on Riau Provincial Inspectorate, Pekanbaru City, Dumai City)*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Locus Of Control, leadership Style, Organizational Commitment, Independence, Understanding of Good Governance and Professionalism on auditor performance. The population in this study were auditors who worked in the Riau Provincial Inspectorate office, Pekanbaru City, Dumai city as many as 77 auditors. Research sample using census method. Based on these criteria, 60 auditors were selected as samples in this study. This study uses multiple linear regression analysis which is used to test whether the independent variables affect the dependent variable. Data analysis for hypothesis testing was carried out with the Social Sciences Statistical Package (SPSS) ver 23.0. The results of this study indicate that locus of control of government auditors with t-test is 2.454, t-table 2.006 is significant 0.015. The leadership style influences the auditor's performance with t-test 3.201, t-table 2.006 is significant 0.02. Organizational Commitment has an effect on auditor performance with t-test 2,443, t-table 2,006, significant 0,023. Understanding of Good Governance influences auditor performance with t-test 2,278, t table 2,006, significant 0,047. While Independence does not play a role on auditor performance with t-test -1.221, t-table 2.006 is significant 0.090 and Professionalism does not affect auditor performance by t-test 1.394, t-table 2.006, significant 0.070.

Keywords : Locus Of Control, Leadership Style , Organizational Commitment, Independency, Good Govrnance Comprehension, Profesionalism, Performance of Audiotors

PENDAHULUAN

Auditor pemerintah mempunyai tanggung jawab moral

dan tanggung jawab profesional atas audit yang dilakukannya. Seorang auditor dikatakan profesional sekaligus independen dapat dilihat

dari pencapaian hasil kinerja auditor tersebut. Saat ini masyarakat semakin cerdas menilai transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah, untuk itu auditor sebagai seseorang atau lembaga yang diberikan tanggung jawab untuk menilai kewajaran suatu laporan keuangan diwajibkan untuk selalu mengevaluasi dan meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu, peran auditor sangat besar dalam pemberantasan korupsi yang pada akhirnya membawa harapan terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan resiko bagi auditor itu sendiri. Dengan kata lain profesi auditor seperti pedang bermata dua. Disatu sisi diharapkan terciptanya tata pemerintahan yang baik. Disisi lain resiko yang harus dihadapi baik resiko yang berbahaya misalnya tekanan dari pihak auditi, ancaman dengan menggunakan parang, ancaman psikis maupun resiko yang “tidak berbahaya” misal pemberian uang dari auditee walau dengan alasan uang makan, uang transport dll. Namun seharusnya resiko tersebut, baik yang berbahaya maupun yang “tidak berbahaya” tidak mempengaruhi independensi auditor dalam membuat keputusan.

Permasalahan yang sering terjadi pada era globalisasi ini adalah maraknya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) terhadap petinggi daerah. Sedangkan besar harapan masyarakat agar terciptanya pemerintahan yang baik dan penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan serta bersih dari praktik KKN. Hal ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di

Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi. Namun hal ini nampaknya masih jauh dari harapan masyarakat karena fenomena kkn ini sudah sangat umum terjadi tidak lepas dari petinggi Inspektorat itu sendiri.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Desak Made Putri Sanjiwani dan I Gede Saputra Wisadha (2016) dengan judul Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi. Perbedaan peneliti kali ini yaitu, peneliti menambahkan 3 variable Independensi, Pemahaman *Good Governance* dan Profesionalisme yang tidak ada di penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di kantor Inspektorat Provinsi Riau, Inspektorat Kota Pekanbaru dan Inspektorat Kota Dumai dan penelitian terdahulu dilakukan di KAP Provinsi Bali.

Berdasarkan isu yang telah didapatkan tentang buruknya kinerja maka peneliti ingin meneliti kembali kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau, Inspektorat Kota Pekanbaru dan Inspektorat Kota Dumai. Dan berdasarkan jabaran diatas peneliti ingin meneliti lebih lanjut tentang variable yang mempengaruhi kinerja auditor Inspektorat. Berdasarkan Latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka peneliti mengangkat judul **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, INDEPENDENSI, PEMAHAMAN GOOD GOVERNANCE DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada**

Kantor Inspektorat Provinsi Riau, Inspektorat Kota Pekanbaru dan Inspektorat Kota Dumai)”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Auditor (Y)

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. (Mangkunegara, 2005:47).

Locus Of Control (X1)

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Gaya Kepemimpinan (X2)

Wirawan (2013:352) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (Sutikno, 2014:16)

Komitmen Organisasi (X3)

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Menurut Albar (2009) komitmen sama sekali tidak ada hubungannya dengan bakat, kepintaran atau talenta. Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, material dan spiritual yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan pekerjaan besar akan sulit dilaksanakan.

Independensi (X4)

Standar Umum kedua mengatur sikap mental independen auditor dalam menjalankan tugasnya. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung 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 pendapatnya. (Mulyadi, 2010:27).

Pemahaman Good Governance (X5)

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktik, dan tata cara pemerintah dan warga mengatur sumberdaya serta memecahkan masalah-masalah public (Sumarto, 2009:1). Menurut Sedarmayanti (2009:273), *governance* merupakan serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut.

Profesionalisme (X6)

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual. "Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan profesi atau tidak" (Herawaty dan Susanto, 2009). Dalam SPAP (IAI KAP, 2011) dinyatakan : "Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama". Standar ini menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama

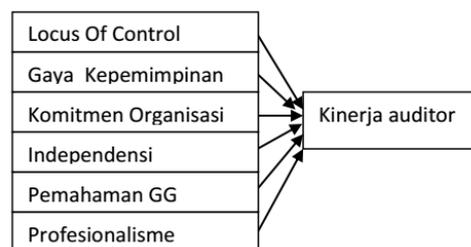
Hipotesis

- H1 : Locus Of Control berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H4 : Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H5 : Pemahaman Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H6 : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Model penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Inspektorat Provinsi Riau, Kota Pekanbaru, Kota Dumai. Unit analisisnya adalah Auditor Inspektorat. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah penggunaan sensus karena elemen-elemen populasi yang relative sedikit (Indriantoro dan Supromo, 2009).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner berisi pernyataan atau pertanyaan yang harus diisi oleh responden dengan menggunakan lima skala likert. Sebagai berikut : 5= Sangat setuju, 4= Setuju, 3= Netral, 2= Tidak Setuju, 1= Sangat tidak Setuju. Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji

asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolinearilitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda dan uji t untuk menguji tiap-tiap hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus of Control	60	1,00	4,56	2,2092	,67153
Gaya Kepemimpinan	60	2,89	4,89	3,9427	,40896
Komitmen Organisasi	60	2,75	4,92	3,5903	,45711
Independensi	60	2,67	4,56	3,7715	,44633
Pemahaman Good Governance	60	3,00	5,00	4,1405	,46285
Profesionalisme	60	2,57	4,57	3,3092	,51602
Kinerja Auditor	60	3,89	5,00	4,3195	,27425
Valid N (listwise)	60				

Sumber : Data Olahan, 2019

Gambaran mengenai variable-variabel penelitian yaitu Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Independensi, Pemahaman Good Governance dan Profesionalisme sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen yang disajikan dalam table descriptive statistics. Table descriptive statistics menunjukkan angka minimum, maksimum, mean dan standar deviation dari penyebaran data hasil rekap kuisioner yang dapat dilihat pada table.

Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data terbagi atas Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r table, dengan criteria pengujian:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan valid
 2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid
- Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2=60-2=58$ maka dapat diperoleh r tabel 0.254

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor

Tabel 2

Pertanyaan	R hitung		R tabel	Kesimpulan
Kinerja Auditor 1	0,441	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 2	0,346	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 3	0,445	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 4	0,351	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 5	0,433	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 6	0,542	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 7	0,517	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 8	0,405	>	0,254	Valid
Kinerja Auditor 9	0,367	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Locus Of Control

Tabel 3

Locus of Control 1	0,539	>	0,254	Valid
Locus of Control 2	0,611	>	0,254	Valid
Locus of Control 3	0,774	>	0,254	Valid
Locus of Control 4	0,645	>	0,254	Valid
Locus of Control 5	0,604	>	0,254	Valid
Locus of Control 6	0,580	>	0,254	Valid
Locus of Control 7	0,645	>	0,254	Valid
Locus of Control 8	0,616	>	0,254	Valid
Locus of Control 9	0,536	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 4

Gaya Kepemimpinan 1	0,314	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,375	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,560	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,753	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 5	0,638	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 6	0,487	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 7	0,485	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 8	0,726	>	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan 9	0,585	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Tabel 5

Komitmen Organisasi 1	0,608	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 2	0,586	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 3	0,366	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 4	0,442	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 5	0,559	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 6	0,450	>	0,254	Valid
Komitmen	0,370	>	0,254	Valid

Organisasi 7				
Komitmen Organisasi 8	0,550	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 9	0,693	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 10	0,638	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 11	0,567	>	0,254	Valid
Komitmen Organisasi 12	0,464	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Independensi

Tabel 6

Independensi 1	0,366	>	0,254	Valid
Independensi 2	0,266	>	0,254	Valid
Independensi 3	0,315	>	0,254	Valid
Independensi 4	0,626	>	0,254	Valid
Independensi 5	0,339	>	0,254	Valid
Independensi 6	0,556	>	0,254	Valid
Independensi 7	0,449	>	0,254	Valid
Independensi 8	0,492	>	0,254	Valid
Independensi 9	0,545	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Pemahaman Good Governance

Tabel 7

Good Governance 1	0,699	>	0,254	Valid
Good Governance 2	0,758	>	0,254	Valid
Good Governance 3	0,495	>	0,254	Valid
Good Governance 4	0,708	>	0,254	Valid
Good Governance 5	0,623	>	0,254	Valid
Good Governance 6	0,730	>	0,254	Valid
Good Governance 7	0,674	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Hasil Uji Validitas Profesionalisme

Tabel 8

Profesionalisme 1	0,392	>	0,254	Valid
Profesionalisme 2	0,434	>	0,254	Valid
Profesionalisme 3	0,479	>	0,254	Valid
Profesionalisme 4	0,415	>	0,254	Valid
Profesionalisme 5	0,546	>	0,254	Valid
Profesionalisme 6	0,442	>	0,254	Valid
Profesionalisme 7	0,319	>	0,254	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dijustifikasi

bahwa keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5% atau 0,05)

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9

Variabel	Cronbach alpha	Kesimpulan
Kinerja Auditor (Y)	0,748 > 0,60	Reliabel
Locus of Control (X1)	0,873 > 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,837 > 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,848 > 0,60	Reliabel
Independensi (X4)	0,750 > 0,60	Reliabel
Good Governance(X5)	0,874 > 0,60	Reliabel
Profesionalisme (X6)	0,712 > 0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat dijustifikasi bahwa keseluruhan instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, hal ini terlihat dari nilai cronbach alpha seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,70.

Hasil Uji Normalitas

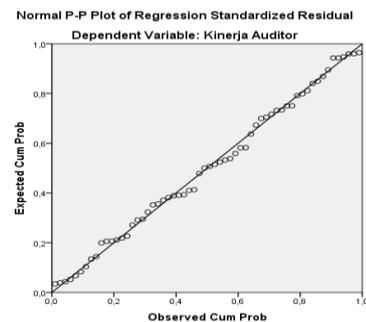
Hasil uji normalitas data *Kolmogorov Smirnov* untuk pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak maka cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)). Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Transform Locus of Control
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,9758
	Std. Deviation	,39437
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,101
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,902
Asymp. Sig. (2-tailed)		,390

Sumber : Data Olahan, 2019

Gambar 2



Sumber : Data Olahan, 2019

Gambar diatas menunjukkan model regresi yang terdistribusi normal atau mendekati normal dapat dilihat dari *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2011:164).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 11
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Transform Locus of Control	,873	1,146

Gaya Kepemimpinan	,780	1,282
Komitmen Organisasi	,708	1,412
Transform Independensi	,736	1,359
Transform Pemahaman Good Governance	,940	1,064
Profesionalisme	,699	1,431

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 11, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak adanya variabel bebas yang menunjukkan nilai *tolerance* kurang dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dengan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas bernilai 1. Jadi tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

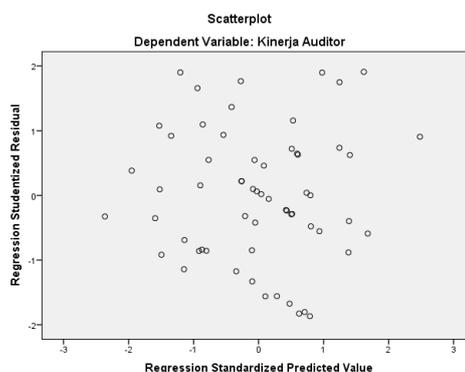
Tabel 12

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.056	,363		-.154	,878
1 Transform Locus of Control	-.052	,048	-.154	-1,082	,284
Gaya Kepemimpinan	,021	,049	,063	,417	,678
Komitmen Organisasi	,017	,046	,058	,367	,715
Transform Independensi	-.030	,046	-.102	-.656	,515
Transform Pemahaman Good Governance	,159	,141	,154	1,123	,267
Profesionalisme	,041	,041	,159	,998	,323

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 12 hasil nilai sig masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa dalam model regresi ini tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Independensi, Pemahaman *Good Governance*, dan Profesionalisme.

Gambar 3



Sumber : Data Olahan, 2019

Disamping itu, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots*. Apabila titik-titik bersifat acak maka dapat dikatakan data penelitian terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1,977	,643	

Transform Locus of Control	,124	,085	,179
Gaya Kepemimpinan	,279	,087	,416
Komitmen Organisasi	,100	,082	,167
Transform Independensi	-,010	,082	-,016
Transform Pemahaman Good Governance	,182	,250	,086
Profesionalisme	,029	,073	,054

Sumber : Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Dimana $t_{tabel} = 2,006$.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,454 dan t_{tabel} sebesar 2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,015 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian **hipotesis pertama (H_1)** yang menyatakan bahwa “*Locus of Control* mempengaruhi Kinerja Auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan Auditor dengan *locus of control* internal akan mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit, oleh karena itu mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of*

control eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. *Locus of control* eksternal disebabkan oleh faktor luar yang mengontrol dan sedikit korelasi antara usaha dengan kesuksesan. Maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang dapat melakukan control terhadap aktivitas dan perilakunya untuk melaksanakan tugas audit maka dapat berpengaruh pada kinerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparta (2016) dan Gheby (2015) menunjukkan bahwa *Locus Of Control* juga berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 3,201 dan t_{tabel} sebesar 2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,002 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian **hipotesis kedua (H_2)** yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan karena Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahannya atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sarita dan Agustia, 2009). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2016) dan Ismail (2014) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,443 dan t_{tabel} sebesar

2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,023 < \alpha 0,05$. Dengan demikian **hipotesis ketiga (H₃)** yang menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan karena komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2014) dan Maria (2012) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Independensi terhadap kinerja auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar -1,121 dan t_{tabel} sebesar 2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,090 > \alpha 0,05$. Dengan demikian **hipotesis keempat (H₄)** yang menyatakan bahwa “Independensi mempengaruhi Kinerja Auditor” **ditolak**.

Hal ini disebabkan karena tidak semua auditor yang bekerja di kantor Inspektorat dulu dulunya dibekali oleh ilmu akuntansi maka dari itu independensi yang dimiliki oleh seorang auditor yang bekerja di kantor inspektorat tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja auditornya tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputro Nugroho (2015).

Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,278 dan t_{tabel} sebesar 2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,047 < \alpha 0,05$. Dengan demikian **hipotesis kelima (H₅)** yang menyatakan bahwa “Pemahaman *Good Governance* mempengaruhi Kinerja Auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan karena seorang Auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku professional auditor dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trianingsih, 2007). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riadhi Akbar (2018) dan Maria Asima (2012) menunjukkan bahwa Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,394 dan t_{tabel} sebesar 2,006 serta nilai signifikansi sebesar $0,070 > \alpha 0,05$. Dengan demikian **hipotesis keenam (H₆)** yang menyatakan bahwa “Profesionalisme mempengaruhi Kinerja Auditor” **ditolak**.

Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga tidak membangun kesadaran profesionalisme. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Bandar Wira

Putra (2012) menemukan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,550 ^a	,302	,224	,24167	1,837

Sumber : Data Olahan, 2019

Diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,302. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (*Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Independensi, Pemahaman *Good Governance*, Profesionalisme) terhadap variabel terikat (Kinerja Auditor) adalah sebesar 30,2 %.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1 (H_1)
Hasil uji hipotesis 1 (H_1) menunjukkan hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Auditor. *Locus of Control* terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.
2. Hasil Pengujian Hipotesis 2 (H_2)
Hasil uji hipotesis 2 (H_2) menunjukkan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor. Gaya Kepemimpinan

terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3 (H_3)
Hasil uji hipotesis 3 (H_3) menunjukkan hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor. Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.
4. Hasil Pengujian Hipotesis 4 (H_4)
Hasil uji hipotesis 4 (H_4) menunjukkan hubungan Independensi dengan Kinerja Auditor. Independensi terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.
5. Hasil Pengujian Hipotesis 5 (H_5)
Hasil uji hipotesis 4 (H_4) menunjukkan hubungan Pemahaman *Good Governance* dengan Kinerja Auditor. Pemahaman *Good Governance* terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.
6. Hasil Pengujian Hipotesis 6 (H_6)
Hasil uji hipotesis 4 (H_4) menunjukkan hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Auditor. Profesionalisme terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Saran

1. Peneliti diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dan lebih maksimal.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah metode wawancara dengan responden untuk mendapatkan data yang lebih valid dan bisa menggambarkan kondisi sesungguhnya.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan memperluas populasi

dan sampel penelitian, bukan hanya di Inspektorat Provinsi Riau saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Bima Bayu 2010, “*Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor Internal*”, Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Akbar, Riadhi. 2018. *Pengaruh Independensi, Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Ariyani, Nafiah. 2008. *Hubungan antara Profesionalisme dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja: Suatu Pendekatan Model Struktural*. Jurnal EKOBIS, Vol. 9, No. 2, Juli 2008: 155-166.
- Astika, Ida Bagus Putra. 2018. *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Universitas Udayana, Bali.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Donelly, David P., Jeffrey J. Q , and David O., (2003) “Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behaviour : An Explanatory Model Using Auditors’ Personal Characteristics,” *Journal of Behaviour Research in Accounting* : Vol. 15
- Effendi, Onong U. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Mandar Maju.
- Eliza, Colins GC dan Anne Devanna Mary (1992), *The Portabble MBA*, New York: Johar Wiley and Sons, Inc.
- Elmansyah, Rio. 2013. *Pengaruh Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Riau, Pekanbaru
- Engko, Cecilia dan Gundono, “*Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor*”
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama, USU Press. Medan.
- Gautama, Ibnu dan Muhammad Arfan. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Telaah Riset dan Akuntansi Vol. 3 No. 2. Juli 2010 Hal. 195-205

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan V. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Griffin W. 2010. Manajemen, Edisi ke-10, Alih bahasa, Sedarmayanti, Solemba Empat, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Herawaty dan Yulius kurnia Susanto (2009). *“Pengaruh Profesionalisme, Mendeteksi kekeliruan, dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik”*. Skripsi. Jakarta: Trisakti School of Management.
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed. I. Yogyakarta: BPF UGM
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. *Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor*. Jurnal. Universitas Negeri Semarang
- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kurniawan, Dwi Sumartono Agung. 2016. *Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal. Universitas Syiah Kuala
- Kusnadi, I made Gheby, 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Locus of Control Internal, Locus of Control Eksternal terhadap kinerja auditor*. Jurnal. Universitas Udayana.
- Lembaga Administrasi Negara, 2003, *Penyusunan Standar Pelayanan Publik*, LAN, Jakarta
- Lukyta, Adelia Arumsari. 2016. *Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor*. Jurnal. Universitas Udayana.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Magda, Maria Asima, 2012. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan pemahaman*

- good governance terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Widyatama .
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maulana, Ichsan, 2012. Pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan locus of control terhadap kinerja auditor. Jurnal. Universitas Riau
- Mulyadi. 2011. *Auditing* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Pamilih, Ismail. 2014. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putra, I Gede Bandar Wira. 2012. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit dan Role Stress terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal. Universitas Udayana
- Rachmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonosia.
- Retnowati, Reni 2009. “*Pengaruh Keahlian Audit, Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Audit Judgment*”, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sarita, Jena dan Dian Agustia 2009. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*”, Simposium Nasional Akuntansi XII, Makassar.
- Sekaran, Uma, 2009, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Setiawan, Ivan Aries dan Ghozali 2006, “*Akuntansi Perilaku*”, Edis, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sj. Sumarto, Hetifah. 2009. *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance: 20 Prakarsa inovasi dan partisipatif di Indonesia*. Yayasan Obor: Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Suharli, Michell, 2006. *Akuntansi untuk Bisnis Jasa dan Dagang*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjahjono, Heru Kurnianto, 2011, *pengaruh kompetensi, independensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta.
- Trisnaningsih, Sri, 2007, *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, GayaKepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar.
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Pustaka Setia, Bandung,
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP). 2009. *What is Good Governance?* Bangkok: Poverty Reduction Section UNESCAP
- United Nations Development Program (UNDP). 1997. *“Governance for sustainable human development”*
- Wahyuni, Ilza. 2013. *Pengaruh Locus Of Control, Kompleksitas Tugas, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Widhi, Saputro Nugroho. 2015. *Pengaruh Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wisadha, I Gede Saputra. 2016. *Pengaruh locus of control, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor*. Jurnal. Universitas Udayana, Bali.
- Yustina, 2006. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating* (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan di Kota Bengkulu). Skripsi, S1 Akuntansi UNIB.
- <http://indahsuaranews.co/auditor-inspektorat-kena-ott-batubara-darurat-korupsi/>