

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMAHAMAN *GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Provinsi Riau)

Rohiddatul Hady Fazlan¹⁾, Azwir²⁾, Riska²⁾

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

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

Email : hadyrohid@gmail.com

The Influence of Locus Of Control, Leadership Style, Organizational Commitment and Understanding Of Governance on Auditor Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of locus of control, leadership style, organizational commitment and understanding of governance on auditor performance. This research was conducted based on the findings of problems related to auditor performance. The population of this research is the Inspectorate of Riau Province. The sample selection in this study used a census method, so that the entire population was sampled, namely 40 samples. The data analysis used in the study was SPSS 17, while the data used was a questionnaire that had been filled in by auditors working at the Inspectorate of Riau Province. The results show that 1) locus of control affects the performance of auditors, 2) leadership style affects auditor performance, 3) organizational commitment affects auditor performance, 4) understanding of governance does not affect auditor performance.

Keywords: Locus of Control, Leadership Style, Organizational Commitment and Understanding of Governance on Auditor Performance.

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.

Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2008). Eliza dan

Mary (1992:324) mendefinisikan *performance* atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Inspektorat adalah instansi pemerintah yang memiliki fungsi sebagai lembaga pengawasan di daerah. Inspektorat merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah di Bidang Pengawasan yang dipimpin oleh seorang

Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah (Gubernur/ Bupati/ Walikota) melalui sekretaris daerah. Inspektorat mempunyai tugas melaksanakan pengawasan fungsional terhadap penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan Pengelola Badan Usaha Milik Daerah serta Usaha daerah lainnya. Inspektorat daerah mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawas, pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan, pemeriksaan serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah dibidang pengawasan.

Dalam lingkungan pemerintahan daerah inspektorat mempunyai fungsi sebagai auditor internal untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintah di daerah provinsi. Untuk menjalankan fungsi audit tersebut, inspektorat di dukung oleh kinerja auditornya. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pengendalian dan pemeriksaan terhadap kegiatan pemerintah daerah termasuk didalamnya menilai efektivitas standar pengendalian internal dan menilai apakah kegiatan operasional telah dilaksanakan sesuai dengan standar akuntansi pemerinatahan yang berlaku. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pemeriksaan seorang auditor harus mampu menggabungkan *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi serta Pemahaman *Governance* dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas.

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. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yang juga menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah : *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Governance*.

Faktor pertama, *Locus Of Control* merupakan indikator yang mempengaruhi prestasi kerja auditor. Menurut Setiawan dan Ghozali (2006:6), *locus of control* atau pusat kendali menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya sendiri. Sarita dan Agustia (2009:3) *locus of control* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dimiliki oleh setiap individual dan dapat dibedakan atas *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Seseorang yang memiliki *locus of control internal* cenderung menggunakan tekanan atau mendesak usaha yang lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control external* ketika diyakini bahwa usaha yang terlihat atau mengarah kepada *reward* (Phares;1968).

Faktor kedua, yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor situasional yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja. Para pemimpin juga menggunakan peranan kritis untuk membantu kelompok, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuan mereka (Umam, 2010:269). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau

bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575).

Faktor ketiga, yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah Komitmen organisasi. Komitmen Organisasi dapat diciptakan apabila anggota dari organisasi menyadari hak dan kewajibannya sebagai anggota tanpa melihat jabatan ataupun kedudukan masing-masing individu. Komitmen organisasi merupakan hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi juga oleh profesionalisme auditor dan juga berdampak pada kinerja auditor.

Faktor keempat, yang mempengaruhi Kinerja Auditor adalah Pemahaman *Governance*. Pemahaman tentang tata kelola (*governance*) harus dikuasai dengan baik oleh auditor agar dapat menentukan sikap mereka dalam melakukan tugas audit sesuai aturan yang ditetapkan. Tata kelola merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan profesi, karena pemahaman auditor tentang konsep tata kelola yang diharapkan memberikan hasil kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dilihat permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau? 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau? 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau? 4) Apakah pemahaman *governance* berpengaruh terhadap

kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau?

Sesuai dengan rumusan masalah diatas penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau. 4)

Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh Pemahaman *Governance* terhadap kinerja auditor Inspektorat Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Auditor

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).

Organisasi membutuhkan individu yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan mereka, untuk berhati-hati terhadap produk dan layanan yang mereka khususkan, dan akhirnya untuk menapai keunggulan yang kompetitif. Kinerja juga penting

bagi individu. Menyelesaikan tugasnya dan berada pada level yang tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, dengan perasaan kebanggaan dan kepuasan. Kinerja yang rendah dan tidak mencapai tujuan mungkin saja bisa dialami sebagai ketidakpuasan atau bahkan kegagalan pribadi. Selain itu kinerja (jika diakui oleh orang lain dalam organisasi) sering dihargai oleh uang maupun manfaat yang lainnya. Kinerja merupakan prasyarat utama (meskipun bukan satu-satunya) untuk pengembangan karir dimasa depan dan keberhasilan di pasar tenaga kerja.

Kinerja Auditor Inspektorat

Inspektorat provinsi Riau merupakan pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh Inspektur dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur, secara teknis administrative mendapat pembinaan dari sekretaris daerah. Inspektorat Provinsi memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintahan daerah (PERMENDAGRI, NO 64 TH 2007).

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No 64 Tahun 2007. Dalam data tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintah, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: Pertama, perencanaan program pengawasan, kedua perumusan kebijakan dan fasilitas pengawas dan yang ketiga yaitu pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penelitian tugas pengawasan.

Dalam lingkungan pemerintah daerah Inspektorat berfungsi sebagai auditor Internal, untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah. Untuk menjalankannya seorang Inspektorat harus didukung oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah di selesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Locus Of Control

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personaility), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Gaya Kepemimpinan

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)

Gaya Kepemimpinan mempengaruhi peningkatan Kinerja dimana pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif, harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Komitmen Organisasi

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. Seorang auditor juga harus mempunyai komitmen organisasi yang cukup agar dapat membuat keputusan dalam laporan audit. Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena membangun komitmen yang akan melibatkan semua orang yang bekerja. Dengan membubuhkan komitmen dalam organisasi maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Pemahaman Governance

Governance diartikan sebagai mekanisme, praktik, dan tata cara pemerintah dan warga mengatur sumberdaya serta memecahkan masalah-masalah publik (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.

Lembaga Internasional yang mengawali mempopulerkan istilah *governance* adalah Bank Dunia melalui publikasinya yang diterbitkan tahun 1992 yang berjudul *Governance and Development*. Definisi *Governance* menurut Bank Dunia adalah “*the manner in which power is exercised in*

the management of a country’s social and economic resources for development”. Berikutnya adalah Asian Development Bank (ADB), yang sejak tahun 1995 telah memiliki *policy paper* bertajuk *Governance: Sound Development Management*. Kebijakan ADB mengartikulasikan empat elemen esensial dari *good governance* yaitu *accountability, participation, predictability dan transparency*. Sementara itu, United Nation Development Program (UNDP) mendefinisikan *governance* sebagai “*the exercise of political, economic and administrative authority to manage nation’s affair at all levels*”.

Kerangka Pemikiran Dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Locus of control ialah pemikiran seseorang mengenai sebab sesuatu terjadi atau kekuatan yang dapat mendorong aksinya. (*Perception of why thing happens or what drives the behavior*). *Locus of control* berdampak pada perilaku disfungsi audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly, 2003). Auditor sebagai individu dengan faktor bawahan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Faktor bawahan berupa *locus of control*, pengalaman dan kemampuan yang dirasakan, sedangkan faktor lingkungan berupa struktur tugas, sistem otoritas formal dan kelompok kerja (Engko dan Gudono, 2007).

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 yang dilakukan oleh Suparta (2016) menemukan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis seperti berikut:

H₁ : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan (Rachmawati, 2004). Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarah terhadap usaha-usaha semua pengikutnya dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Reksohadipradjo dan handoko, 1982). 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).

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan pemimpin adalah sosok yang mempunyai peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja kepada para anggota organisasi

untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi anggotanya untuk bekerja guna mendapatkan hasil maksimal disetiap pekerjaan yang ditekuni.

Penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2016) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Greenberg & Bar (2003:160) Komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009). 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 akan diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen

maka pekerjaan- pekerjaan besar akan sulit di laksanakan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan 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 yang dilakukan oleh Bagus (2018) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pemahaman Governance

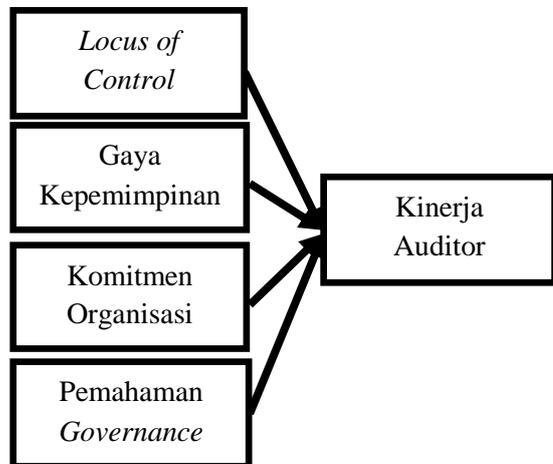
Governance diartikan sebagai mekanisme, praktik, dan tata cara pemerintah dan warga mengatur sumberdaya serta memecahkan masalah-masalah publik (Sumarto, 2009:1). Seorang Auditor yang memahami *governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku professional auditor dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian diatas bahwa seseorang auditor yang memahami *governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor akan menjadi lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Riadhi (2018) menemukan bahwa Pemahaman Governance berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan suatu hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Pemahaman Governance berpengaruh terhadap kinerja auditor

Model Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Erlina, 2008:73). Populasi pada penelitian ini adalah para Inspektorat Provinsi Riau yang berjumlah 40 orang. Sebanyak 40 orang auditor dijadikan sebagai responden dengan pertimbangan bahwa semua auditor berstatus Diklat Auditor Ahli dan sudah pernah melaksanakan tugas pemeriksaan. Kriteria auditor yang dijadikan sampel yaitu auditor yang terlibat langsung dalam penugasan audit. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat dinyatakan kepada peneliti. Sumber data penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja di Inspektorat Provinsi Riau.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

skala likert adalah metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan tidak kesetujuannya terhadap subjek, objek, atau kejadian tertentu.

Kinerja Auditor

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari Riadhi (2018). Instrumen variabel ini terdiri dari sembilan (9) item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan likert 1 sampai 5 poin dimana poin (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Locus of Control

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari Riadhi (2018). Instrumen variabel ini terdiri dari sembilan (9) item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan likert 1 sampai 5 poin dimana poin (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Gaya Kepemimpinan

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari Riadhi (2018). Instrumen variabel ini terdiri dari sembilan (9) item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan likert 1 sampai 5 poin dimana poin (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Komitmen Organisasi

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari Riadhi (2018). Instrumen variabel ini terdiri dari sembilan (12) item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan likert 1 sampai 5 poin dimana poin (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Pemahaman Governance

Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh peneliti dari Riadhi (2018). Instrumen variabel ini terdiri dari sembilan (7) item pertanyaan yang dijawab dengan menggunakan likert 1 sampai 5 poin dimana poin (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju dan (1) sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution 17*. Setelah data yang diperlukan dalam penelitian terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, dan uji auto korelasi. Uji analisis regresi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Data statistik deskriptif diperoleh sebanyak 40 data dengan jumlah responden berjumlah sebanyak 40 responden. Analisis data dilakukan terhadap 40 jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk pengolahan data.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk menentukan apakah item valid atau tidak adalah dengan membandingkan r hitung (nilai pada *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (didapat dari tabel r), jika r hitung $>$ r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel atau nilai negatif maka item dinyatakan tidak valid. Pada r tabel mencari signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan $N = 40$ atau $df = N - 2 = 40 - 2 = 38$ maka didapat r tabel adalah 0,312.

Dari semua item data dinyatakan valid karena semua item > daripada r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang didapat, data dinyatakan reliabel dikarenakan variabel kinerja auditor = $0,796 > 0,60$, *Locus of Control* = $0,865 > 0,60$, Gaya Kepemimpinan = $0,799 > 0,60$ dan Pemahaman *Governance* = $0,826 > 0,60$.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.6 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.

1. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data Kinerja Auditor (Y) sebesar 0,396. Lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
2. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data *Locus of Control* (X1) sebesar 0,727. Lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
3. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,277. Lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
4. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,198. Lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
5. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data Pemahaman *Governance* (X4) sebesar 0,324. Lebih besar dari nilai signifikan

0,05. Maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan 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

Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.

Hasil uji SPSS seperti yang terlihat terlihat pada grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model yang dirancang dalam penelitian ini melibatkan 4 variabel independen, yaitu *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Governance* dengan 1 variabel dependen yaitu Kinerja Auditor.

Berdasarkan dari hasil uji yang dilakukan, maka diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dari *output* didapatkan model persamaan regresi :

$$Y = -1,785 + 0,098 X1 + 0,573 X2 + 0,260 X3 + 0,091 X4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dilihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja Auditor.

Penjelasan pengaruh masing-masing variabel berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar - 1,785, artinya dengan adanya pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Governance, maka Kinerja Auditor akan mengalami penurunan sebesar 1,785, hal ini dapat terlihat dari nilai konstantanya yang bernilai negatif.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel Locus of Control adalah 0,098 dan bertanda positif, artinya jika Locus of Control dinaikkan sebesar 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 9,8%. Koefisien Locus of Control menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Locus of Control dengan Kinerja Auditor.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 0,573 dan bertanda positif, artinya jika Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 57,3%. Koefisien Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 0,260 dan bertanda positif, artinya jika Komitmen Organisasi dinaikkan sebesar 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 26%. Koefisien Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor.
5. Nilai koefisien regresi (β_4) untuk variabel Pemahaman Governance adalah 0,091 dan bertanda positif,

artinya jika Pemahaman Governance dinaikkan sebesar 1% sedangkan variabel lain tetap, maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 9,1%. Koefisien Pemahaman Governance menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Pemahaman Governance dengan Kinerja Auditor.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,327 dan t_{tabel} sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar $0,026 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian **hipotesis pertama (H_1)** yang menyatakan bahwa “*Locus of Control* mempengaruhi Kinerja Auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan karena *Locus of Control* berdampak pada perilaku disfungsi audit, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* (Donnelly, 2003). Auditor sebagai individu dengan faktor bawahan juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. 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) menemukan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap kinerja

auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh 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 7,869 dan t_{tabel} sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$. 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). Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja kepada para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi anggotanya untuk bekerja guna mendapatkan hasil maksimal disetiap pekerjaan yang ditekuni.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2016) menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan juga dilakukan oleh Ismail (2014) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t , diperoleh t_{hitung} sebesar 4,131 dan t_{tabel} sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha < 0,05$. Dengan demikian **hipotesis ketiga (H_3)** yang menyatakan bahwa

“Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Auditor” **diterima**.

Hal ini disebabkan karena adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009). Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. 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 akan diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit di laksanakan.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan 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) menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tentang Komitmen Organisasi juga dilakukan oleh Maria (2012) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja internal auditor.

Pengaruh Pemahaman Governance terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil uji t , diperoleh t_{hitung} sebesar 0,872 dan t_{tabel} sebesar 2,021 serta nilai signifikansi sebesar $0,389 > \alpha > 0,05$. Dengan demikian **hipotesis keempat (H_4)** yang menyatakan bahwa

“Pemahaman *Governance* mempengaruhi Kinerja Auditor” ditolak.

Pemahaman *governance* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemahaman yang dimiliki oleh auditor inspektorat terkait instansi pemerintahan yang diperiksa yang berasal dari pengalaman yang dimiliki oleh auditor tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang hanya memahami Pemahaman *Governance* tetapi dalam pelaksanaan pemeriksaan tidak menegakkannya, maka tidak mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan hipotesis keempat menunjukkan bahwa Pemahaman *Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja Auditor, yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Faridah (2017) bahwa Pemahaman *Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Penelitian Pemahaman *Governance* juga dilakukan oleh Sugiarto (2012) menunjukkan bahwa Pemahaman *Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan dari hasil uji yang diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,955. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (*Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Governance*) terhadap variabel terikat (Kinerja Auditor) adalah sebesar 95,5 %. Variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 95,5% variasi variabel terikat (Kinerja Auditor). Sedangkan sisanya sebesar 4,5 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya,

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis 1 (H_1) menunjukkan hubungan *Locus of Control* dengan Kinerja Auditor. *Locus of Control* terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. 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 kontrol terhadap aktivitas dan perilakunya untuk melaksanakan tugas audit maka dapat berpengaruh pada kinerjanya.
2. Hasil uji hipotesis 2 (H_2) menunjukkan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor. Gaya Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. sosok yang mempunyai peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja kepada para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi anggotanya untuk bekerja guna mendapatkan hasil maksimal disetiap pekerjaan yang ditekuni.

3. Hasil uji hipotesis 3 (H_3) menunjukkan hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor. Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. 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.
4. Hasil uji hipotesis 4 (H_4) menunjukkan hubungan Pemahaman *Governance* dengan Kinerja Auditor. Pemahaman *Governance* terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Seorang Auditor yang memahami *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. Seorang auditor yang memahami *governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor akan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Riadhi. 2018. *Pengaruh Independensi, Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Eliza, Colins GC dan Anne Devanna Mary (1992), *The Portable MBA*, New York: Johar Wiley and Sons, Inc.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan V. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Griffin W. 2010. *Manajemen*, Edisi ke-10, Alih bahasa, Sedarmayanti, Solemba Empat, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jakarta. Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- 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. Salemba Empat. 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.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sj. Sumarto, Hetifah. 2009. *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance: 20 Prakarsa inovasi dan partisipatif di Indonesia*. Yayasan Obor: Jakarta
- 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.
- 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,
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.