

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Medan)

Chairul Anwar¹⁾, Clarrissa Winata²⁾

^{1,2}Politeknik Unggulan Cipta Mandiri, Kota Medan, Indonesia

e-mail: ¹chairulanwar@ucmcampus.ac.id, ²clarrissa@ucmcampus.ac.id

Article Information

Submit: 24-04-2025

Revised: 06-05-2026

Accepted: 31-05-2026

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris dan menganalisis : (1) pengaruh simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor dan (2) Locus of Control dapat memoderasi pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor di kantor akuntan publik di Medan berjumlah 198 orang dan sampel responden yang diambil dari populasi tersebut sebanyak 100 orang. Data dianalisis dengan metode Regresi Linear Berganda untuk menguji hipotesis secara simultan dan parsial digunakan Uji F dan Uji t, sedangkan untuk menguji variabel moderating digunakan uji residual. Hasil penelitian ini adalah (1) secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor, dan secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor, (2) Variabel Locus of Control dapat memoderasi variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor di kantor akuntan publik di Medan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Independensi, Kinerja Auditor, Komitmen Kerja, Locus of Control,

Abstract

The objective of the study was to get empirical evidence of the analysis on 1) the influence of the variables of Leadership Style, Work Commitment, and Independence simultaneously and partially on Auditors' Performance and 2) whether Locus of Control could moderate the influence of Leadership Style, Work Commitment, and Independence on Auditors' Performance. The population was 198 auditors at the Public Accountant Offices in Medan, and 100 of them were used as the samples. The data were analyzed by using multiple linear regression analysis with F-test and t-test were used to analyze the hypothesis simultaneously and partially, while residual test was used to analyze moderating variable. The result of the research showed that 1) simultaneously, the variables of Leadership Style, Work Commitment, and Independence had positive influence on Auditors' Performance, while partially, the variables of Leadership Style, Work Commitment, and Independence had positive and significant influence on Auditors' Performance, and 2) the variable of Locus of Control could moderate the influence of Leadership Style, Work Commitment, and Independence on Auditors' Performance at the Public Accountant Offices in Medan.

Keywords: Auditor Performance; Independency; Job Commitment; Leadership Style; Locus of Control

PENDAHULUAN

Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan akuntan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Independensi merupakan standar umum kedua dari tiga standar auditing yang ditetapkan

oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002).

Seorang auditor yang tidak memiliki atau telah kehilangan sikap independensinya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut. Berhasil tidaknya auditor melaksanakan perannya sangat tergantung dari kinerjanya. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja yang maksimal dapat tercapai apabila tersedia sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja yang baik tidak terwujud begitu saja, namun ditentukan atau dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan (Robbins dan Judge, 2009).

Fenomena-fenomena kasus pelanggaran yang terjadi pada auditor akhir-akhir ini membuat independensi seorang auditor dipertanyakan kembali oleh masyarakat. Salah satu kasus tentang pelanggaran kode etik profesi pada situasi konflik audit yang terjadi di kota Medan adalah kasus Pengadilan Tipikor pada Pengadilan Negeri (PN) Medan yaitu kasus Kepala Kantor Akuntan Publik (KAP) Hasnil M. Yasin & Rekan yang didakwa menyelewengkan pajak penghasilan pada tahun 2001 dan 2002 di Kabupaten Langkat bersama Sekda Langkat Surya Djahisa. Dalam dakwaan Jaksa Penuntut Umum (JPU), Hasnil didakwa melakukan tindak pidana korupsi yang mengakibatkan kerugian Negara sebesar Rp 1 miliar lebih. Jaksa Choirun Parapat menyatakan bahwa saat Surya Djahisa menjabat sebagai Kabag Keuangan Pemkab Langkat menunjuk KAP Hasnil M. Yasin & Rekan guna menyusun perubahan tarif pajak penghasilan PPh Pasal 21 untuk tahun fiskal 2001 dan 2002 untuk disesuaikan dengan tarif yang baru. Pemkab Langkat memperoleh dana kompensasi atau restitusi sebesar Rp 5,9 miliar. Dan sesuai dengan surat perjanjian, KAP Hasnil M. Yasin & Rekan memperoleh honorium sebesar 20% dari Rp 5,9 miliar yaitu Rp 1,19 miliar. Terdakwa mendapat bagian sekitar Rp 400 juta dan Surya Djahisa mendapat bagian sekitar Rp 793 juta. Akibatnya, negara mengalami kerugian sebesar Rp 1,19 miliar. Nilai kerugian ini berdasarkan hasil penghitungan yang dilakukan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara.

Kasus pelanggaran sikap independensi yang dilakukan akuntan publik Justinus Aditya Sidharta, dimana ia melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan PT. Great River Internasional, Tbk tahun buku 2003 memunculkan suatu paradigma dimana masalah tersebut memang tidak mampu dibaca oleh akuntan publik yang mengaudit laporan keuangan tersebut atau sebenarnya telah terbaca oleh auditor tersebut namun auditor tersebut sengaja memanipulasinya. Bapepam menemukan adanya overstatement atas penyajian akun penjualan dan piutang dalam laporan keuangan per 31 Desember 2003, dan adanya penambahan aktiva tetap perseroan, khususnya yang terkait dengan penggunaan hasil emisi obligasi yang tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Apabila kenyataan akuntan publik ikut memanipulasi laporan keuangan tersebut, maka independensi auditor tersebut patut dipertanyakan kembali (Benny, 2010).

Kasus yang terjadi pada auditor di BUMN dimana komisaris PT. Kereta Api mengungkapkan adanya suatu kebohongan atau manipulasi laporan keuangan PT. Kereta Api Indonesia tahun 2005 tersebut dimana seharusnya perusahaan menerima kerugian sebesar Rp 63 miliar tetapi auditor melaporkan menerima keuntungan sebesar 6,9 miliar. Dan setelah diteliti, ditemukan kejanggalan dari laporan keuangan tersebut dimana (1) pajak pihak ketiga sudah tiga tahun tidak pernah ditagih tetapi dalam laporan keuangan itu dimasukkan sebagai pendapatan

selama tahun 2005, (2) penurunan nilai persediaan suku cadang dan perlengkapan sebesar Rp 24 miliar yang diketahui saat dilakukan investigasi tahun 2002 diakui manajemen sebagai kerugian secara bertahap selama lima tahun, (3) bantuan pemerintah yang belum ditentukan statusnya dengan modal total nilai kumulatif sebesar Rp 674,5 miliar dan penyertaan modal negara sebesar Rp 70 miliar oleh manajemen disajikan dalam neraca per 31 Desember 2005 sebagai bagian dari hutang, (4) manajemen tidak melakukan pencadangan kerugian terhadap kemungkinan tidak tertagihnya kewajiban pajak yang seharusnya dibebankan kepada pelanggan pada saat jasa angkutannya diberikan.

Dari tiga kasus tersebut dapat kita simpulkan bahwa seorang akuntan publik sudah seharusnya menaati dan memegang teguh Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (Irsan, 2011). Apabila seorang auditor tidak dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan etika maka izin yang dimiliki auditor tersebut akan dicabut seperti yang terjadi terhadap Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta yang jelas-jelas telah melakukan pelanggaran terhadap SPAP berkaitan dengan laporan audit atas laporan keuangan konsolidasi dimana hal ini merusak nama baik dari akuntan publik tersebut dan kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik tersebut tentu akan rusak.

Hasil penelitian mengenai hubungan struktur tugas dengan locus of control pada perusahaan Big Six (sekarang Big Four) (Hyatt dan Prawitt, 2001), menyatakan bahwa bagi para auditor yang berasal dari perusahaan yang cenderung tidak terstruktur, auditor yang memiliki kecenderungan locus of control internal (keyakinan bahwa hasil lebih didasari oleh perilaku atau input mereka) berkinerja lebih baik daripada auditor dengan locus of control eksternal. Kartika dan Wijayanti (2007) meneliti tentang pengaruh kinerja auditor dan penerimaan perilaku disfungsi audit. Hasil analisis terhadap sampel yang terdiri dari 140 auditor di Jawa Tengah dan DIY Yogyakarta menjelaskan bahwa karakteristik individual auditor mempengaruhi secara signifikan kinerja auditor, dimana auditor yang memiliki locus of control internal berkinerja lebih baik dari auditor yang memiliki locus of control eksternal.

Berdasarkan sampel yang terdiri dari 50 orang internal auditor yang berasal dari enam perusahaan AS yang berkedudukan di wilayah Midwest, penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) menjelaskan bahwa, studi ini memberikan hasil yang sama seperti yang dikemukakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Hasilnya menyatakan bahwa auditor internal dengan kecenderungan locus of control internal memiliki kinerja yang lebih baik dari internal auditor yang memiliki locus of control eksternal. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut bergantung pada bagaimana cara mengkategorikan locus of control internal. Penelitian Wirdah (2010) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala dinas. Secara parsial gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala dinas, tetapi yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja kepala dinas adalah komunikasi.

Tinggi rendahnya komitmen seorang auditor menjadi suatu hal yang sangat penting dalam suatu Kantor Akuntan Publik karena memiliki pengaruh pada kinerja auditor. Penelitian Murad (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai dan motivasi prestasi terhadap komitmen kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai, motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Wati, dkk (2010) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah, dan pemahaman good governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Sudiana (2010) yang menguji pengaruh locus of control terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor. Perbedaannya adalah

pada penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan independensi terhadap kinerja auditor dengan locus of control sebagai variabel moderating. Penelitian latar belakang yang didukung dengan teori-teori yang ada serta dilengkapi dengan data dan fakta yang terjadi pada Kantor Akuntan Publik, oleh karena itu penelitian dilakukan dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Independensi terhadap Kinerja Auditor dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating”.

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian dengan pengujian hipotesis (hypotheses testing). Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yaitu antara variabel dependen berupa kinerja auditor dengan variabel independen adalah gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan independensi, serta variabel pemoderasinya adalah locus of control. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui studi lapangan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Medan terhadap seluruh auditor.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok atau keseluruhan orang, peristiwa atau sesuatu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Sedangkan sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi, hasil penelitian yang menggunakan sampel maka kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi (Erlina, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor di 21 Kantor Akuntan Publik di Medan yang masih aktif selama penelitian ini dilakukan dengan jumlah populasi sebanyak 198 auditor.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Metode purposive sampling yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan kriteria sebagai berikut: Auditor junior yang bekerja < 3 tahun di Kantor Akuntan Publik di kota Medan yang merupakan pelaksana langsung dan bertanggung jawab atas pekerjaan lapangan dan akan menilai gaya kepemimpinan seniornya (ketua tim) dan auditor junior akan menilai kinerjanya dengan menggunakan *self evaluation*.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dengan metode survey yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor, yang berisikan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu kinerja auditor, gaya kepemimpinan, komitmen kerja, independensi, dan locus of control, dan diperoleh melalui studi dokumenter terhadap hal-hal yang berkaitan dengan subyek penelitian. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung, yaitu daftar pernyataan dikirim atau diserahkan langsung kepada orang yang ingin dimintai pendapat, keyakinannya atau diminta menceritakan tentang dirinya sendiri (Hadi, 2000). Kuesioner penelitian diantar langsung ke Kantor Akuntan Publik di Medan yang menjadi subyek penelitian, dan diberi waktu tenggang selama satu minggu. Setelah satu minggu kuesioner tersebut diambil kembali oleh peneliti, jika dalam waktu satu minggu tersebut kuesioner tersebut belum diserahkan, maka kuesioner dikategorikan tidak kembali.

Jawaban-jawaban responden diberi nilai atau skor menggunakan skala likert. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala lima angka, perinciannya adalah sebagai berikut : Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), Angka 2 = Tidak Setuju (TS), Angka 3 = Netral, Angka 4 = Setuju (S), dan Angka 5 = Sangat Setuju (SS). Variabel kinerja auditor diukur dengan

menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) dengan 5 item pernyataan, variabel gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Gibson (1996) dengan menggunakan 8 item pernyataan, variabel komitmen kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang direplikasi dari Meyer dan Allen (1984) dengan menggunakan 8 item pernyataan, variabel independensi diukur dengan menggunakan instrumen yang direplikasi dari Mautz dan Sharaf (1961) menggunakan 6 item pernyataan, dan variabel locus of control diukur dengan instrumen yang direplikasi dari Baron & Byren (1994) dalam Ngatemin (2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Akuntan Publik di Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor junior di Kantor Akuntan Publik di Medan sebanyak 100 (seratus) orang. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan 100 (seratus) set kuesioner. Seluruh kuesioner yang kembali dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun distribusi pengumpulan data sebagai berikut: Pada bagian ini penulis membagi ke dalam 2 bagian utama yaitu bagian hasil penelitian dan pembahasan. Pada bagian hasil penelitian menggambarkan hasil penelitian yang dielaborasi dalam bentuk kata, tabel dan chart yang didukung oleh uraian penjelasan disetiap tabel atau chart Kemudian pada bagian pembahasan mendiskusikan hasil temuan yang diperoleh yang didukung dengan fenomena data dan fakta yang ada secara deskriptif, menghubungkan temuan-temuan dengan dengan literatur yang existing, dan mengelaborasi kebaruan (novelties) dari studi yang dilakukan.

Tabel 1. Tabel Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dikirim	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	22	22%
Kuesioner cacat rusak	0	0%
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	78	78%

Sumber: Data diolah (peneliti) 2025

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 22 tahun	24	31%
23 – 25 tahun	41	53%
26 – 28 tahun	13	16%
Total	78	100%

Sumber: Data diolah (peneliti) 2025

Berdasarkan Tabel maka jumlah auditor yang terbesar adalah dengan umur 23 – 25 tahun sebanyak 41 (empat puluh satu) orang dan jumlah auditor terkecil dengan umur 26 -28 tahun sebanyak 13 (tiga belas) orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	8	10%
S1	67	86%
S2	3	4%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data diolah (peneliti) 2025

Berdasarkan Tabel di atas, auditor dengan tingkat pendidikan paling banyak adalah auditor dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 67 (enam puluh tujuh) orang, auditor dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 8 (delapan) orang, dan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 (tiga) orang.

Hasil Analisis Data

Uji Kualitas Data

Sebelum kuesioner diberikan pada responden, kuesioner perlu diuji coba terlebih dahulu. Uji Pratest telah dilakukan terhadap instrument penelitian ini dan telah memenuhi syarat untuk dijadikan kuesioner namun tidak ditampilkan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan bantuan perangkat lunak SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan ketentuan: nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Pengujian kualitas data dilakukan dengan sampel uji coba sebanyak 30 orang. Berdasarkan pengujian validitas instrumen, dapat diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Penelitian

Instrumen Penelitian	Butir Instrumen	r Hitung	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	1	0,581	Valid
	2	0,523	Valid
	3	0,599	Valid
	4	0,622	Valid
	5	0,654	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,701	Valid
	2	0,604	Valid
	3	0,728	Valid
	4	0,725	Valid
	5	0,536	Valid
	6	0,766	Valid
	7	0,639	Valid
	8	0,839	Valid
Komitmen Kerja (X2)	1	0,786	Valid
	2	0,704	Valid
	3	0,547	Valid
	4	0,748	Valid
	5	0,725	Valid
	6	0,744	Valid
	7	0,676	Valid
	8	0,674	Valid
Independensi Auditor (X3)	1	0,761	Valid
	2	0,750	Valid
	3	0,795	Valid
	4	0,669	Valid
	5	0,671	Valid
	6	0,874	Valid
Locus of Control (M) Faktor Internal	1	0,580	Valid
	2	0,551	Valid
	3	0,479	Valid
	4	0,697	Valid

	5	0,806	Valid
	6	0,796	Valid
Faktor Eksternal	1	0,547	Valid
	2	0,758	Valid
	3	0,726	Valid
	4	0,650	Valid
	5	0,524	Valid
	6	0,679	Valid
	7	0,611	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari pernyataan yang diuji coba untuk variabel kinerja auditor (Y) semua butir dinyatakan valid selanjutnya untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1), komitmen kerja (X_2), independensi (X_3), dan *locus of control* (M) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ yaitu 0,374.

Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan untuk suatu objek yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Auditor (Y)	0,683	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,770	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja (X_2)	0,732	0,60	Reliabel
Independensi (X_3)	0,786	0,60	Reliabel
Locus of Control (M)	0,740	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Dari Tabel dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Uji Reliabilitas menunjukkan angka *Cronbach's Alpha* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,60 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut *reliable*.

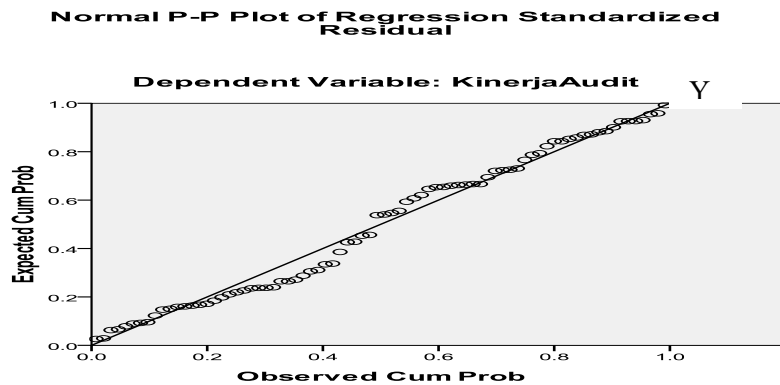
Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis ini perlu dilihat terlebih dahulu apakah data tersebut bisa dilakukan pengujian model regresi. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menentukan model regresi dapat diterima secara ekonometrik. Pengujian asumsi klasik ini terdiri dari pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

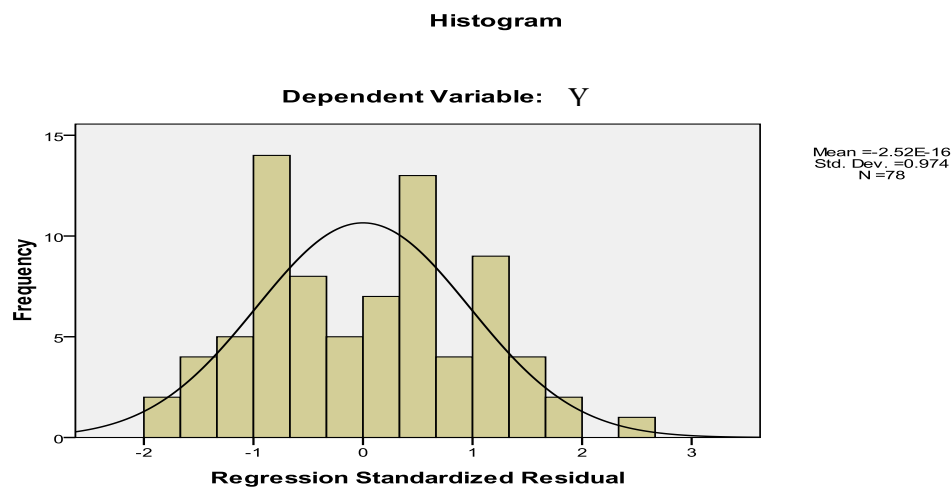
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2013). Data dalam keadaan normal apabila distribusi data menyebar di sekitar garis diagonal. Grafiknya adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal dimana titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan penyebarannya masih mengikuti garis diagonal.



Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 5.1 dapat disimpulkan data terdistribusi dengan normal, data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal dan diagram histogram yang tidak condong ke kiri dan ke kanan sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data dari variabel-variabel independennya. Maksudnya adalah tidak ada korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relatif tinggi pada variabel-variabel bebasnya (Husein, 2003). Untuk mengukur ada tidaknya variabel yang berkorelasi maka digunakan alat uji atau deteksi *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 0,10 (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LOC (M)	.851	1,175
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.805	1.242
Komitmen kerja (X ₂)	.804	1.244

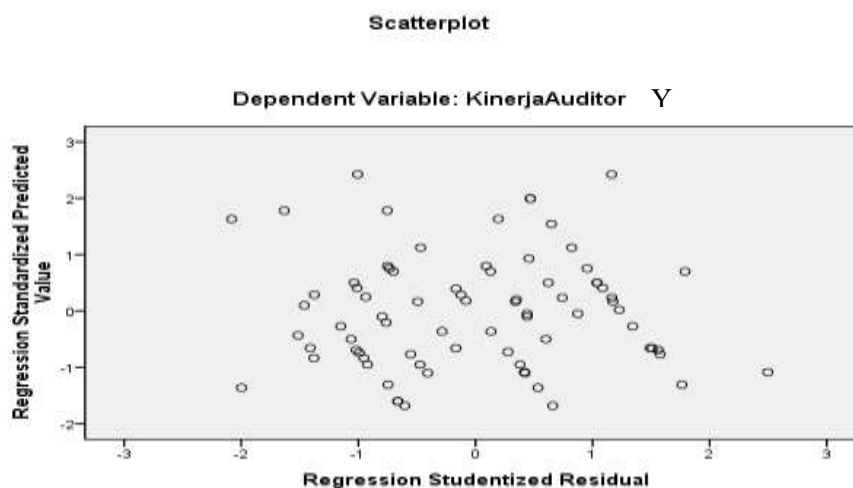
Independensi (X_3)	.651	1.537
------------------------	------	-------

Dari hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF pada tabel 5.8, maka dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kesimpulan ini diperoleh dengan melihat penyebaran titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Dengan menggunakan metode grafik di atas maka dapat diambil keputusan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Maka dari gambar 5.2 di atas menunjukkan tidak adanya pola yang jelas dan menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel penelitian, dengan asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis I

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan memperoleh kesimpulan bahwa model dapat digunakan untuk melakukan pengujian analisis regresi berganda. Maka selanjutnya melakukan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t. Pengujian hipotesis I dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Komitmen Kerja
 X_3 = Independensi
e = Error

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.126	4	17.032	2.853	.030 ^a
	Residual	429.822	78	5.970		
	Total	497.948	78			

Nilai P Value (sig) 0,030 lebih kecil dari 0,05, maka (H_0 ditolak), artinya semua variabel independen (gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja auditor pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.499	5.718		.374	.652		
Gaya Kepemimpinan (X_1)	.215	.096	.273	2.239	.028	.805	1.242
Komitmen kerja (X_2)	.139	.074	.162	2.321	.023	.804	1.244
Independensi (X_3)	.154	.069	.176	2.097	.036	.651	1.537

Variabel independen yang memiliki nilai *P Value* (sig) lebih kecil dari pada 0,05 dalam nilai absolute pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,028 dan variabel komitmen kerja yaitu sebesar 0,023, dan variabel independensi yaitu sebesar 0,036. Variabel gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor (H_0 ditolak).

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.685	.634	2.44331

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen dari model yang dibangun. Berdasarkan tabel 5.11 koefisien determinasi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 berarti

variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen hanya sebesar 63,4%, sisanya sebesar 36,6% diterangkan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka model penelitian adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,499 + 0,215 X_1 + 0,139 X_2 + 0,154 X_3$$

Dari persamaan dapat dilihat bahwa koefisien dari variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai positif berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor adalah positif. Artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja auditor. Koefisien dari variabel komitmen kerja menunjukkan angka positif, berarti bahwa hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja auditor adalah positif. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen kerja, maka semakin tinggi kinerja auditor.

Pengujian Hipotesis II

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah dapat digunakan untuk dilakukan pengujian analisis regresi berganda, maka selanjutnya menguji apakah variabel *locus of control* merupakan variabel moderating digunakan uji residual dengan persamaan regresi :

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots (1)$$

$$| e | = \alpha + \beta_1 Y \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- M = *Locus of Control*
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Komitmen Kerja
- X_3 = Independensi
- Y = Kinerja Auditor
- e = Error

Dari hasil pengujian residual adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Pengujian Hipotesis II (Persamaan 1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.878	4.273		.929	.358
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.315	.126	.301	2.458	.024
	Komitmen kerja (X_2)	.364	.133	.403	3.432	.015
	Independensi (X_3)	.302	.136	.332	2.212	.031

Berdasarkan hasil uji residual pada tabel 5.12 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $M = 3,878 + 0,315X_1 + 0,364X_2 + 0,302X_3$

Tabel 11. Pengujian Hipotesis II (Persamaan 2)

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		

1	(Constant)	13.341	4.364		3.342	.001
	Kinerja Auditor (Y)	.682	.121	.507	4.019	.004

Pada tabel 5.13 hasil uji residual menunjukkan nilai koefisien positif (0,682) dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya locus of control merupakan variabel moderating (memperkuat) hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan independensi terhadap kinerja auditor dan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan independensi terhadap kinerja auditor. Melalui hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di Medan, secara parsial gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Hasil uji residual menunjukkan *locus of control* merupakan variabel moderating dan dapat memperkuat hubungan antara gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan independensi terhadap kinerja auditor.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas, maka disarankan:

1. Menambah jumlah sampel yang diteliti dan memperluas lokasi penelitian sehingga diharapkan tingkat generalisasi analisis akan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja auditor seperti motivasi, stres, rekan kerja, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman, sikap, kondisi kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens dan Loebbecke. (2003). Auditing Pendekatan Terpadu. Edisi Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Armandi B., Oppedisano, J., dan Sherman, Herbert. (2003). Leadership Theory and Practice: A "case" in point. *Management Decision*, 41 (10), 1076.
- Awaluddin, Murtiadi. (2013). Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. STIM Publik Makassar.
- Bastian, Indra. (2001). Akuntansi Sektor Publik. Jakarta: Erlangga.
- Benny. (2010). "Kasus Independensi dan Kompetensi Akuntan". (<http://anakkodokhijau.blogspot.com/2010/11/kasus-independensi-kompetensi-akuntan.html>). Diunduh tanggal 20 Mei 2015 pukul 22.00).
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro.
- Erlina, (2008). Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi kedua, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Ghorbanpour, Zahra., Dehnavi, Hasan Dehghan., Heyrani, Forough. (2014). Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* Volume 5, No. 10.

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, IGN, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Astabrata Bali Denpasar & STIE Satya Dharma Singaraja, Denpasar.
- Gujarati, Damodar, (2003). Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga
- Hadi, Sutrisno. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Halim, Abdul. (2003). Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan). Yogyakarta, UPPAMP YKPN.
- Hanif, Rheny Afriana. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidaktepatan Peran terhadap Kinerja Auditor. Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomor 3 September 2013. Universitas Riau.
- Harhinto, Teguh. (2004). Pengaruh Keahlian dan Independensi terhadap Kualitas Audit Studi Empiris pada KAP di Jawa Timur, Semarang.
<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/regresi-linear-dengan-variabel.html>
https://id.wikipedia.org/wiki/Kantor_akuntan_publik
<https://milamashuri.wordpress.com/seminar-akuntansi/pengaruh-kompetensi-dan-independensi-terhadap-kualitas-audit/>
- Husein Umar, (2003). Metode Riset Bisnis, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hyatt, Troy A. dan Prawitt Douglas F. (2001). Does Congruence between Audit Structure and Auditors' Locus of Control Affect Job Performance? *The Accounting Review*, 76, 263-274.
- Indri Kartika, dan Provita Wijayanti. (2007). Locus of Control sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit (Studi pada Auditor Pemerintah yang Bekerja pada BPKP di Jawa Tengah dan DIY. Simposium Nasional X. Universitas Hasanuddin Makassar 26-28 Juli 2007.
- Irsan. (2011). "Etika Profesi Akuntansi dan Contoh Kasus." (<http://irsan90.wordpress.com/2011/11/04/etika-profesi-akuntansi-dan-contoh-kasus/>). Diunduh tanggal 20 Mei 2015 jam 22.00)
- Julianingtyas, Bunga, N. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal Universitas Negeri Semarang, Indonesia*.
- Kosasih, Ruchyat, (2000). Peranan dan Fungsi Internal Auditor, Edisi 3, PT Eresco, Bandung.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi, buku 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Lawalata, Josina, Said, Darwis, & Mediaty. (2013). Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.
- Lee, S., Craswell, J.P., & Allen, N. J. (2000). *Foundations of Behavioral Research (Fourth Edition)*. Orlando, Florida: Hartcourt Brace College Publishers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz, (2007). Kinerja: Apa itu? <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05>
- Mulyadi. (2002). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Murad, Safii. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating.
- Patten, M. Dennis. (2005). An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, Vol 20 No. 9, 1016-1029.
- Putri, Kompiang M.D, dan Suputra I.D.G Dharma. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.1: 39-53
- Ramadhanty, Rezki, Wulan. (2013). Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan



- Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY. *Jurnal Nominal/Volume II Nomor II/Tahun 2013 Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rezeki, Wirdah. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhan Batu.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. Timothy A. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Setiawati, Devi. (2012). Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Spector, P.E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (Second Edition)*. New York: John Wilye & Sons, Inc.
- Sudiana, I Wayan. (2010). Pengaruh Locus of Control pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Bali).
- Taryadi, Achmad. (2002). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan.
- Trisnaningsih, Sri. (2003). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 6. No. 2 Mei.
- Trisnaningsih, Sri. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X, Makassar*.
- Wati, Elya., Lismawati., Aprilla, Nila. (2010). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Wirdah, Rezeki. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhan Batu.