SKRIPSI

PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

NURUL ARIFAH

JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2012

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Akuntansi Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terelesaikannya skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada Bapak/Ibu sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untunk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Bapak/Ibu pimpinan Kantor Akuntan Publik di Makassar atas pemberian izin kepada peneliti untyk melakukan penelitian kantor beliau. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir saya ucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu beserta saudara-saudara saya, terima kasih sekali lagi buat yang paling mendukung Muh.Fiqri.N.Putra, 08stackle crew, Haerani, Muth Mainnah Aziz, Dika Suryani,dan Maya ayu Lestari atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama penelitian skripsi ini. Semoga semua pihak mendapat kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalah dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini

Makassar, Februari 2013

Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Auditor Independence Influence, Organizational Commitment, and Leadership Style on Performance Auditor

Nurul Arifah
Drs. Asri Usman.,M.Si,Ak
Rahmawati HS.,SE.M.Si,Ak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dengan mengambil responden sebanyak 33 auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. Analisis data dilakukan melalui analisis instrumen penelitian yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, 3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Dari besarnya Adjusted R Square total sebesar 0,589, yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 52,56% sisanya 47,44% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian

Kata kunci : Independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja auditor.

This research aims to analyze the effect of auditor independence, organizational commitment, and leadership style on the performance of auditors. The data were obtained from questionnaires (primary) by taking as many as 33 respondents auditor in public accounting firm in Makassar. Data analysis was done through analysis of research instruments that include validity, reliability testing, and test hypotheses using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that: 1) independence of auditors have a positive and significant impact on Performance Auditor, 2) Organizational Commitment positive and significant effect on the performance of auditors, 3) leadership style has positive and significant impact on Performance Auditor. From the total amount of Adjusted R Square of 0.589, which means that the dependent variable can be explained by the variability of the independent variables for the remaining 52.56% 47.44% explained by other variables that are not included in the research model

Keywords: *auditor independence, organizational commitment, leadership style, Performance auditor.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
PRAKATA ..... **i**
ABTRAK ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
1.5 Sistematika Penulisan 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep 7
2.1.1 Independensi auditor 7
2.2.2 Komitmen Organisasi 8
2.1.3 Gaya Kepemimpinan 9
2.1.4 Kinerja 10
2.1.5 Pengaruh independensi auditor terhadap kinerja auditor 11
2.1.6 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor 13
2.1.7 Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor 14

2.2 Tinjauan Teori 15
2.3 Tinjauan Empirik 15
2.4 Perumusan hipotesis 16
2.4 Kerangka pemikiran 18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian 19
3.2 Lokasi dan Waktu 19
3.3 Populasi dan Sampel 19
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel 21
3.5 Jenis dan sumber Data 22
3.6 Metode pengumpulan Data 22
3.7 Analisis Data 23
3.7.1 Pengujian Validitas 23
3.7.2 Pengujian Reliabilitas 23
3.7.3 Pengujian Hipotesis 23
3.7.3.1 Uji statistik (t) 24
3.7.3.2 Uji statistik (f) 25
3.7.3.3 Uji koefisien determinasi (R^2) 25

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data 27
4.2 Analisis Deskriptif variabel Penelitian 28
4.2.1 statistik Deskriptif Variabel independen 30
4.2.2 statistik Deskriptif Variabel dependen 31
4.3 Pengujian Instrumen 32
4.3.1 Uji Validitas 32
4.2.1.1 Independensi auditor 32
4.2.1.2 Komitmen organisasi 32
4.2.1.3 Gaya kepemimpinan 33
4.2.1.1 Kinerja auditor 33
4.2.2 Uji Reliabilitas 34
4.3 Analisis kuantitatif data 34
4.3.1 Analisis regresi linier berganda 34
4.3.2 Pengujian Hipotesis 35
4.3.2.1 uji statistik t 35
4.3.2.2 Uji statistik F 36
4.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi 37
4.4 hubungan antar variabel 38
4.4.1. Independensi auditor tehadap kinerja auditor 39

4.4.2. Komitmen organisasi terhadap kinerja auditor 39
4.4.3 . Gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor 39
4.4.4 . Hubungan simultan independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor 40

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan 41
5.2 Saran 41
5.3 Keterbatasan penelitian 41

DAFTAR PUSTAKA 43
LAMPIRAN 46

` DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Halaman

1. Statistik Deskriptif 46

2. Daftar Tabel 65

3. Kuesioner 69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Akuntan dalam konteks profesi bidang bisnis, bersama-sama dengan profesinya lainnya, mempunyai peran yang signifikan dalam operasi suatu perusahaan. Akuntan saat ini telah menjadi salah satu profesi di dalam bidang bisnis. Akuntan publik memiliki dua tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya.

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.

Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai lainnya. Akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri. Keberadaan akuntan publik sebagai suatu profesi tidak dapat dipisahkan dari karakteristik independensinya. Akuntan publik selalu dianggap orang yang harus independen. Akuntan publik tidak berarti apa-apa, tanpa adanya independensi.

Sikap mental independen sama pentingnya dengan keahlian dalam bidang praktik akuntansi dan prosedur audit yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya. Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi juga harus menghindari keadaan-keadaan yang dapat

mengakibatkan masyarakat meraguakan independensinya. Auditor harus benar-benar independen, auditor juga harus menimbulkan persepsi di kalangan masyarakat bahwa auditor benar-benar independen. Sikap mental independen auditor menurut persepsi masyarakat inilah yang tidak mudah pemerolehannya. Posisi akuntan publik sebagai pihak independen yang memberikan opini kewajaran terhadap laporan keuangan serta profesi auditor yang merupakan profesi kepercayaan masyarakat juga mulai banyak dipertanyakan apalagi setelah didukung oleh bukti semakin meningkatnya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Mulai dari kasus Enron di Amerika sampai dengan kasus Telkom di Indonesia membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, auditor juga harus menaati aturan etika profesi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari sesorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap

membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka menjadi tinggi. Temuan Yousef mendukung hasil penelitian Meyer *et al.* (1989) serta didukung oleh Lok dan Crawford (2004), Fernando *et al.* (2005). Peneliti ingin membuktikan apakah auditor yang komitmen terhadap organisasinya akan mempengaruhi kinerjanya, seperti yang dikemukakan Mayer *et al*. (1989) dan Fernando *et al.* (2005) bahwa hubungan komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) dengan kinerja adalah positif dan kuat, atau mendukung temuan Somers dan Bimbaum (1998) bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berhubungan dengan kinerja.

Penelitian ini menggunakan independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja auditor sepagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan yang ideal serta budaya organisasi yang didukung dengan independensi serta mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya maka kinerja auditor tersebut diharapkan menjadi lebih baik (Sapariyah, 2011). Peneliti juga ingin menguji apakah independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berfungsi sebagai variabel independen, dimana auditor menegakkan independensi dan mempunyai komitmen terhadap organisasinya maka kinerjanya akan semakin baik. Menurut Otley (1980) pendekatan kontinjensi dalam penelitian dapat menjelaskan pengaruh bukti empiris yang tidak diharapkan dalam pengembangan teori yang menggunakan pengujian universalistik. Berdasarkan teori kontinjensi tersebut peneliti ingin menguji apakah auditor yang menegakkan independensinya juga mempunyai komitmen (loyalitas) yang tinggi terhadap organisasinya, dan kemudian akan meningkatkan kinerjanya.

Sapariyah (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 4) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor, 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 6) Dari hasil analisis jalur adalah Jalur Langsung *(direct effect) Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Komitmen Organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor, karena jalur langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening independensi auditor terhadap kinerja auditor. Selanjutnya pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda, tidak menggunakan metode analisis jalur seperti pada penelitian sebelumnya karena penelitian ini lebih disederhanakan dengan hanya ingin melihat pengaruh antara independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor karena penelitian ini merupakan penelitian satu arah yang mensyaratkan metode analisis regresi linier berganda. penelitian ini tidak menguji good governance seperti penelitian sebelumnya karena merupakan variabel intervening, sementara yang ingin diuji adalah pengaruh langsung antara independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengangkat judul **"PENGARUH INDEPENDENSI AUDITOR KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor
4. Apakah independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Independensi auditor terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja auditor.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Kegunaan teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan sebagai refrensi bagi pembaca atau peneliti selanjutnya.

2. Kegunaan praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada KAP khususnya auditor, baik auditor senior maupun auditor yunior agar menjalankan pemeriksaan akuntansi harus berdasarkan pada prinsip akuntansi yang berlaku umum dan selalu menegakkan Kode Etik Akuntan sebagai profesi akuntan publik. Harapan peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini, penulis dapat membagi gambaran pembahasan masing-masing bab adalah sebagai berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai pengertian motivasi, kompetensi penerapan sistem informasi, kinerja, tinjauan teori, tinjauan empiris, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, lokasi dan waktu, sumber data dan jenis data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan defenisi operasional, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang hasil pengujian data dan pembahasan nya.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi dan saran-saran yang ingin disampaikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Independensi Auditor

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Carey dalam Mautz (1961:205) mendefinisikan independensi akuntan publik dari segi integritas dan hubungannya dengan pendapat akuntan atas laporan keuangan. Independensi meliputi:

1. Kepercayaan terhadap diri sendiri yang terdapat pada beberapa orang profesional, hal ini merupakan bagian integritas profesional.
2. Merupakan istilah penting yang mempunyai arti khusus dalam hubungannya dengan pendapat akuntan publik atas laporan keuangan.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Carey dalam Mautz (1961:205) menyebutkan bahwa independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu:

1. independensi sikap mental
2. independensi penampilan.

Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga

akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik (Mautz, 1961:204-205).

Selain independensi sikap mental dan independensi penampilan, Mautz (1961: 217) mengemukakan bahwa independensi akuntan publik juga meliputi independensi praktisi (*practitioner independence*) dan independensi profesi (*profession independence*). Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak dalam perencanaan program, pelaksanaan pekerjaan verifikasi, dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu independensi penyusunan progran, independensi investigatif, dan independensi pelaporan. Independensi profesi berhubungan dengan kesan masyarakat terhadap profesi akuntan publik..

2.1.2. Komitmen Organisasi (*Oganization Commitment*)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983). Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu

mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih, 2007). Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Siagian (2002:83) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif.

Fleishman dan Peters (1962), menjelaskan bahwa:

> "Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain".

Fleishman *et al*., dalam Gibson (1996) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung

membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematik.

2.1.4. Kinerja *(Performance)*

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa:

> "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".

Mangkunegara (2005:15) membedakan kinerja 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, 2005:15).

Gibson *et al.* (1996:95) menyatakan bahwa:

> "Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi".

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2008:11) kinerja auditor adalah:

> “Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan”.

Kalbers dan Forgarty (1995) mengemukakan bahwa:

> “Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kwantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah pada output yang dihasilkan.

2.1.5 Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter yang sangat penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi terhadap kliennnya. Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan, 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. 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, para pemakai laporan

keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam memertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi.

Auditor yang mempertahankan objektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Bhagat dan Black (2001) menyatakan bahwa “Suatu perusahaan dengan pimpinan yang independen tidak selalu berarti kinerja perusahaan menjadi lebih baik daripada perusahaan yang lain”.

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda.

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan 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 dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002). Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Standar umum kedua SA Seksi 220 dalam SPAP menyebutkan bahwa “Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor“. Standar ini mengharuskan bahwa auditor harus bersikap independen,

artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Ia tidak dibenarkan untuk memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya.

2.1.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manejerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002:75).

Goleman (2004) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan). Namun pendapat Goleman tidak selaras dengan Siagian. Siagian (2002) mengemukakan bahwa tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam hal ini penggunaan gaya kepemimpinan yang tidak tepat oleh manajer justru akan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kriteria penilaian kinerja auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan: a) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia, b) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya, c) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, d) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi.

2.1.7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Mowday, *et al.* dalam Vandenberg (1992) mengemukakan bahwa komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu]mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Meyer *et al.* (1989) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja". Somers dan Birnbaum (1998) mengemukakan bahwa "Komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berpengaruh terhadap kinerja".

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi.

Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. 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. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

2.2. Tinjauan Teori

Teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja (Kreitner dan Kinicki, 2005:302). Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya, teori kepemimpinan perilaku (*behavioral*) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematik.

2.3 Tinjauan Empirik

Ani Sapariyah (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 4) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor, 5) Komitmen Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 6) Dari hasil analisis jalur adalah Jalur Langsung *(direct effect) Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Komitmen Organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor, karena jalur langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor.

2.4 Perumusan Hipotesis

Penelitian tentang pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi oleh Ani Sapariyah (2011). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 4) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor, 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 6) Dari hasil analisis jalur adalah Jalur Langsung *(direct effect) Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Komitmen Organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor, karena jalur langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1: Independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

Hamidarwaty (2009) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta, alat analisanya Regresi linier berganda, dengan hasil bahwa variabel-variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent. Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

Hian Ayu (2009), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap kinerja auditor (Study Empiris pada KAP Yogyakarta). Penelitiannya menggunakan alat analisa regresi linier berganda, dengan hasil bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja auditor.

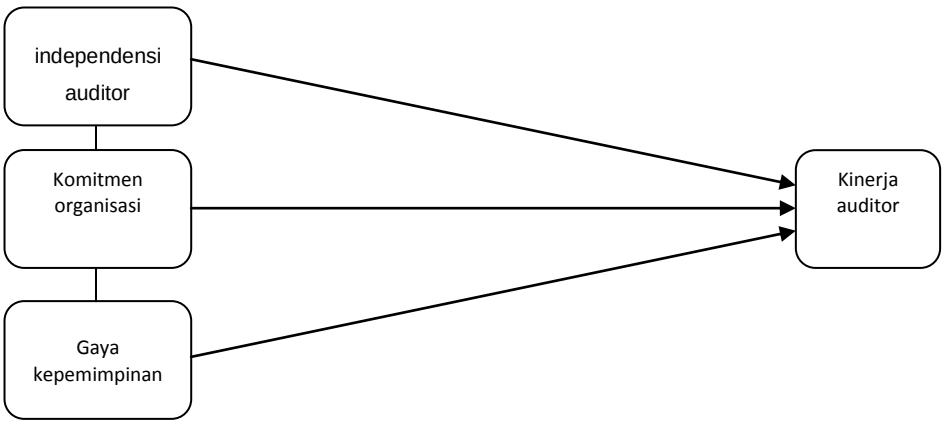
Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Selnjutnya dalam penelitian ini akan diuji pula pengaruh secara simultan variabel-variabel independen yaitu Independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H_4 : Independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini mencoba menggunakan responden yang berbeda dari penelitian sebelumnya. penelitian ini menggunakan responden auditor independen yang bekerja pada KAP di Makassar dan peneliti akan menggunakan metode Analisis regresi linier berganda. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan.

2.4. Kerangka pemikiran

Berdasarkan intisari tinjauan teoritis atas permasalahan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, maka gambaran yang jelas penelitian ini menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen/terikat, sedangkan independensi auditor, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen/bebas. Berdasarkan intisari tinjauan teoritis atas permasalahan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, maka dibuat kerangka pemikiran yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini: