

MOTIVASI KERJA MEMODERASI PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Mahardika Caturputriwana Malik¹, Fadliah Nasaruddin²

Email :

¹ mahardikacaturpwm@yahoo.com

² fadliah.nasaruddin@umi.ac.id

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

² Dosen Akuntansi Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dan menganalisis variabel motivasi untuk memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan dengan Kinerja Auditor. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 35 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh motivasi dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi oleh motivasi..

Kata kunci: Komitmen Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Auditor.

PENDAHULUAN

Kantor Akuntan Publik merupakan sarana penyediaan jasa oleh profesi akuntan publik bagi masyarakat dengan pelayanan jasa audit profesional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan berdasarkan Standar Profesi Akuntan Publik (Singgih dan Bawono, 2010). Pelayanan jasa profesi akuntan publik ini diharapkan oleh masyarakat (klien) agar dapat memberikan penilaian kewajaran laporan keuangan yang bebas dari salah saji material yang diakibatkan oleh kekeliruan dan kecurangan dan mengeluarkan opini. Adanya kepentingan dari klien dan pemilik menuntut sebuah sikap independent dari auditor agar mampu menilai secara objektif agar tidak merugikan pihak yang berkepentingan terhadap informasi tersebut (Futri, Putu dan Gede, 2014).

Kasus akuntan publik Justinus Aditya Sidharta yang diindikasikan melakukan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan PT. Great River Internasional Tbk. Kasus tersebut muncul setelah adanya temuan auditor investigasi dari Bapepam yang menemukan indikasi penggelembungan account penjualan, piutang dan asset hingga ratusan milyar rupiah pada laporan keuangan Great River yang mengakibatkan perusahaan tersebut akhirnya kesulitan arus kas dan gagal dalam membayar utang. Sehingga berdasarkan investigasi tersebut Bapepam menyatakan bahwa akuntan publik yang

memeriksa laporan keuangan Great River ikut menjadi tersangka. Oleh karenanya Menteri Keuangan RI terhitung sejak tanggal 28 November 2006 telah membekukan izin akuntan publik Justinus Aditya Sidharta selama dua tahun karena terbukti melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan laporan Audit atas Laporan Keuangan Konsolidasi PT. Great River tahun 2003 (Agoes 2011).

Kasus yang melibatkan Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young yakni KAP Purwanto, Suherman & Surja sepakat membayar denda pada regulator Amerika Serikat sebesar US\$ 1 juta atau Rp 13,3 milyar, akibat vonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Kesepakatan itu diumumkan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB) pada Kamis 9 Februari 2017. Anggota jaringan Ernst & Young di Indonesia yang mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi (ISAT) pada tahun 2011 membuktikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai. Selain mengenakan denda US\$ 1 juta juga memberikan sanksi kepada dua auditor mitra Ernst & Young yang terlibat dalam audit tahun 2011. Roy Imam Wirahardja didenda US\$ 20.000 dan larangan praktik selama lima tahun. Mantan Direktur Ernst & Young Asia-Pasific James Randall Leali didenda US\$ 10.000 dan dilarang praktek selama satu tahun. (Tempo.co, 11 Februari 2017 diakses Tanggal 10 Agustus 2018).

Gambaran beberapa kasus yang telah diuraikan menunjukkan bahwa saat ini kinerja auditor masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan tidak adanya komitmen auditor untuk tetap berada pada organisasinya. Untuk itu dalam memperbaiki kinerja seorang auditor sebaiknya dimulai dengan membangun komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi menurut Lubis (2011) merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Dapat dibilang komitmen organisasi erat dengan aspek psikologis personal karena dalam penerimaan dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi muncul, sehingga menanamkan sikap loyalitas pada organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Robbins dan Timothy (2008) menjelaskan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan dari faktor internal merupakan perilaku yang berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian, motivasi atau kemampuan. Sedangkan, perilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah perilaku yang diyakini sebagai hasil dari faktor-faktor luar diri individu seperti pengaruh sosial dari orang lain. Seseorang akan membentuk ide mengenai orang lain beserta situasi di sekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan dispositional attributions dan situational attributions. Dispositional attributions atau penyebab internal merupakan aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti sifat, kemampuan, atau kepribadian. Sedangkan, situational attributions atau penyebab eksternal merujuk pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Sehingga, setiap tindakan, atau perilaku yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari

dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan faktor eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang, seperti *task difficulty* (Tandiontong, 2016). Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan alasan atau sebab perilakunya.

Teori kontijensi menyatakan terdapat dugaan bahwa faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi dalam mempengaruhi situasi tertentu, sedangkan pada teori atribusi menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan dari faktor internal seperti, kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap diri seorang auditor. 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. Kecocokan antara kontijensi spesifik dan berbagai karakteristik dari sistem akuntansi adalah bidang garapan dari metode penelitian teoritis dan empiris yang secara umum dikenal sebagai pendekatan kontijensi, pada rancangan sistem akuntansi. Pendekatan kontijensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam rangka memberikan masukan faktor-faktor yang sebaiknya dipertimbangkan dalam rancangan penelitian. Esensinya adalah tidak ada sistem akuntansi yang bisa diterapkan untuk semua keadaan, semuanya tergantung dari situasi dan kondisi yang ada. Banyak faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi yang terkadang sulit diukur dan tidak teridentifikasi. Suartana (2010). Teori atau model kontijensi (Fiedler, 1967) sering disebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Model atau teori kontijensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Kepemimpinan tidak akan terjadi dalam satu kevakuman sosial atau lingkungan. Para pemimpin mencoba melakukan pengaruhnya kepada anggota kelompok dalam kaitannya dengan situasi-situasi yang spesifik karena situasi dapat sangat bervariasi sepanjang dimensi yang berbeda, oleh karenanya hanya masuk akal untuk memperkirakan bahwa tidak ada satu gaya atau pendekatan kepemimpinan yang akan selalu terbaik. Namun, sebagaimana telah kita pahami bahwa strategi yang paling efektif mungkin akan bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya. Penerimaan kenyataan dasar ini melandasi teori tentang efektivitas pemimpin yang dikembangkan oleh Fiedler, yang menerangkan teorinya sebagai *Contingency Approach*. Asumsi sentral teori ini adalah bahwa kontribusi seorang pemimpin kepada kesuksesan kinerja oleh kelompoknya adalah ditentukan oleh kedua hal yakni karakteristik pemimpin dan oleh berbagai variasi kondisi dan situasi. Untuk dapat memahami secara lengkap efektivitas pemimpin, kedua hal tersebut harus dipertimbangkan.

Komitmen organisasi merupakan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) yang timbul dari auditor terhadap organisasinya (Wulandari, 2015). Komitmen ini dibangun atas dasar kepercayaan dari auditor akan nilai-nilai organisasinya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja serta memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi. Seseorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan senantiasa bertindak untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hanna dan Firnanti (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak

mempengaruhi kinerja auditor, sedangkan Savitri (2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Penelitian Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan membantu auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan akan membantu auditor untuk memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasinya. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Menurut Pamutri (2009), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi yang merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan berhasil dan sukses jika tujuan yang diinginkan berhasil diraih. Pencapaian kinerja seseorang yang memiliki motivasi dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi baik berasal dari dalam maupun luar dirinya pastilah berbeda. Karena motivasi akan mempengaruhi reaksi dan proses kerja seseorang. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Robbins (2008) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) kunci utama tentang motivasi dalam perilaku organisasi, yaitu kemauan untuk bekerja, pencapaian dan tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan konsekuensi agar komitmen tersebut terwujud karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

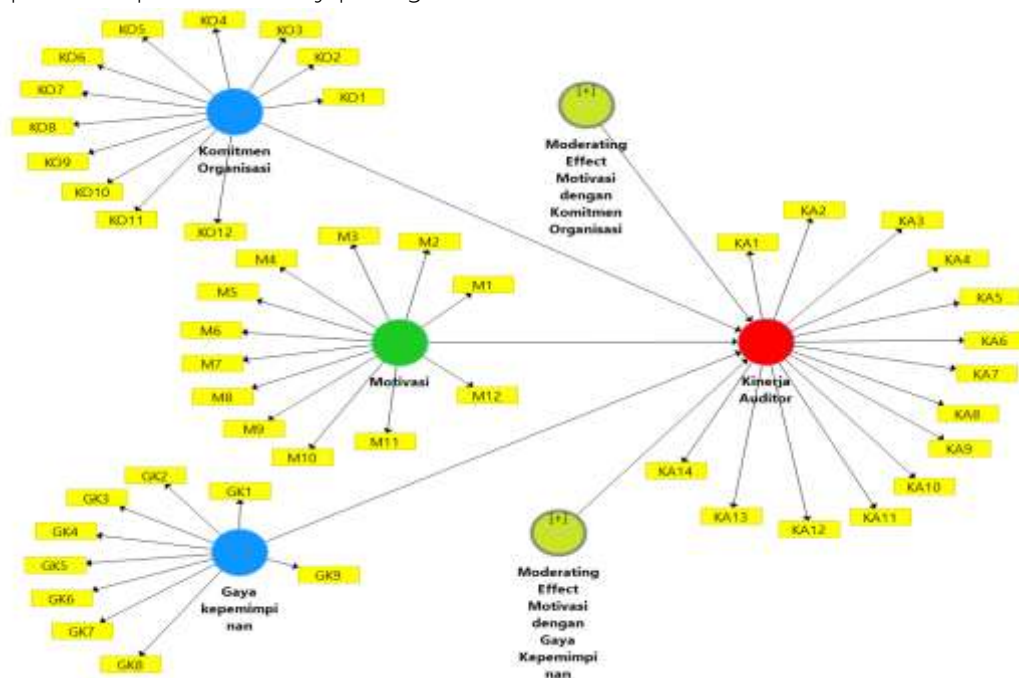
H3: Motivasi memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Motivasi merupakan sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu. Seorang pemimpin yang cakap harus dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai semua tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan akan mendorong tercapainya motivasi bagi auditor untuk mendapatkan pengakuan sebagai

profesional sehingga akan menimbulkan kebanggaan diri untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi seorang bawahan. Pemahaman terhadap berbagai aspek kepemimpinan serta kebutuhan manusia, termasuk bawahan penting sekali bagi seorang pemimpin karena hal tersebut berkaitan dengan motivasi. Dengan memahami kebutuhan karyawan/auditor, maka seorang pemimpin akan dapat menentukan cara tepat untuk dipakai dalam memotivasi karyawan/auditornya untuk mencapai tujuan organisasinya, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting. Jika gaya kepemimpinan baik, maka motivasi semakin tinggi, keberhasilan suatu organisasi tergantung pemimpinnya dan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut (Arifah, 2015). Terdapat banyak hasil penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Arifah (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian singkat diatas serta penjelasan pada teori dan konsep sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian tersaji pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengujian first order konstruk sebagaimana tampilan gambar 1, dilakukan pengujian melalui melalui 1 jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indikator-indikatornya. Berikut ditampilkan gambar 2 untuk melihat first order konstruk Komitmen organisasi diukur dengan indikator KO1–KO12. First order konstruk Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator GK1–GK9. First order konstruk Motivasi dengan indikator M1–M12. Dan first order konstruk Kinerja auditor diukur dengan indikator KA1–KA14. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu, kinerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat hubungan antara berbagai variabel atau memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial sehingga bersifat deskriptif (Nasution, 2008). Pendekatan kuantitatif menurut Arikunto (2009) merupakan pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan publik sebanyak 52 orang auditor pada 10 kantor akuntan publik KAP yang berada di wilayah Kota Makassar dan kabupaten Gowa. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah populasi auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Makassar sebanyak 52 auditor sehingga dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 52 auditor.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan bantuan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS) 3.0, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari: 1) Uji Statistik deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden dengan melihat rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2009). 2) Partial Least Square untuk menguji kausalitas dan menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formatnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antara variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (Ghozali, 2011).

Measurement Model Outer Model dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan tiga komponen penting dalam menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Tiga komponen tersebut adalah (1) Convergent Validity, untuk melihat model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score, component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel laten yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali 2011). (2) Discriminant Validity, berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator refleksi yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain atau melihat nilai cross loading untuk setiap variable harus $> 0,70$ (Ghozali, 2014). (3) Composite Reliability, mengukur suatu variabel laten yang nilainya harus di atas 0,70. Nilai composite reliability di atas 0,70 menunjukkan bahwa semua variabel laten memenuhi kriteria reliabel yang tinggi. Pengukuran AVE dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar

0,50 (Ghozali, 2008). Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha (Ghozali, 2008).

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk kostruk dependen, dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2008:26). Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2011). Dalam full model Struktural Equatoin Modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten yang dievaluasi dengan uji-t serta signifikansi.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Auditor (Y) merupakan akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Trisaningsih,2007).

Komitmen Organisasi (X1) adalah suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan auditor dan organisasi secara aktif (Wati et. al, 2010).

Gaya Kepemimpinan (X2) adalah suatu proses bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinannya dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya (Umam, 2010).

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (ability) dan motivasi individu. Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya performance (kinerja) terbaik. Individu harus memiliki keinginan (motivasi) untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert 5 poin (Sekaran, 2013), yaitu: Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 10 kantor akuntan publik yang ada di Makassar, yang bersedia untuk turut serta dalam penelitian hanya 7 Kantor Akuntan Publik dan 3 lainnya belum bersedia memberikan tanggapan dikarenakan auditor sangat sibuk dalam melaksanakan tugasnya.

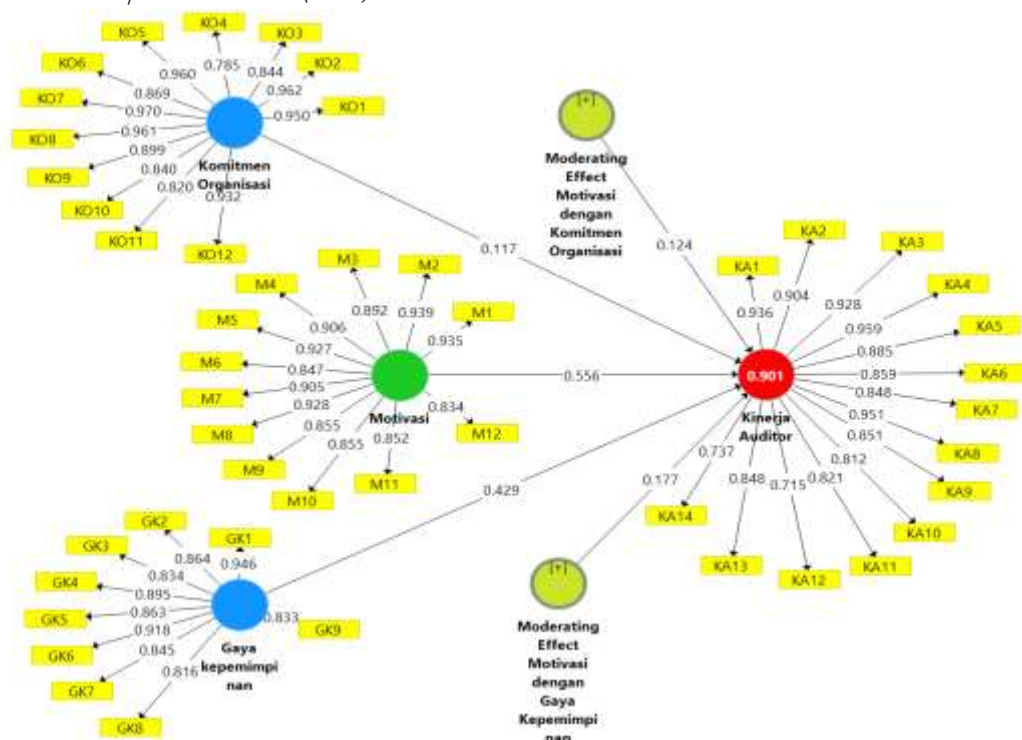
Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maksimum	Jumlah Rata-rata	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	35	38.00	60.00	54.6857	6.25804
Gaya Kepemimpinan	35	29.00	45.00	38.6000	4.57744
Motivasi	35	36.00	60.00	51.3143	6.27212
Kinerja Auditor	35	49.00	70.00	59.8571	6.29259
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Output PLS, 2018

Tampilan tabel 1, menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 38, nilai maksimum 60, dan jumlah rata-rata 54,6857 dengan 12 item pernyataan maka $(54,6857 : 12 = 4,5571)$ sehingga 4,5571 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 6,25804 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 29, nilai maksimum 45, dan jumlah rata-rata 38,6 dengan 9 item pernyataan maka $(38,6 : 9 = 4,28889)$ sehingga 4,28889 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,57744 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Variabel Motivasi memiliki nilai minimum 36, nilai maksimum 60, dan jumlah rata-rata 51,3143 dengan 12 item pernyataan maka $(51,3143 : 12 = 4,2762)$ sehingga 4,2762 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 6,27212 dari nilai total rata-rata jawaban responden. Variabel kinerja auditor memiliki nilai minimum 49, nilai maksimum 70, dan jumlah rata-rata 59,8571 dengan 14 item pernyataan maka $(59,8571 : 14 = 4,2755)$ sehingga 4,2755 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 6,29259 dari nilai total rata-rata jawaban responden.

Pengujian Struktural Equation Model (SEM)



Gambar 2. Uji Full Model SEM Menggunakan smart PLS

Tabel 2. Uji Validitas Outer Loading

	Komitmen Organisasi	Keterangan
KO1	0.950	Valid
KO2	0.962	Valid
KO3	0.844	Valid
KO4	0.785	Valid
KO5	0.960	Valid
KO6	0.869	Valid
KO7	0.970	Valid
KO8	0.961	Valid
KO9	0.899	Valid
KO10	0.840	Valid
KO11	0.820	Valid
KO12	0.932	Valid
	Gaya kepemimpinan	Keterangan
GK1	0.946	Valid
GK2	0.864	Valid
GK3	0.834	Valid
GK4	0.895	Valid
GK5	0.863	Valid
GK6	0.918	Valid
GK7	0.845	Valid
GK8	0.816	Valid
GK9	0.833	Valid
	Motivasi	Keterangan
M1	0.935	Valid
M2	0.939	Valid
M3	0.892	Valid
M4	0.906	Valid
M5	0.927	Valid
M6	0.847	Valid
M7	0.905	Valid
M8	0.928	Valid
M9	0.855	Valid
M10	0.855	Valid
M11	0.852	Valid
M12	0.834	Valid
	Kinerja Auditor	Keterangan
KA1	0.936	Valid
KA2	0.904	Valid
KA3	0.928	Valid
KA4	0.959	Valid
KA5	0.885	Valid
KA6	0.859	Valid
KA7	0.848	Valid
KA8	0.951	Valid
KA9	0.851	Valid
KA10	0.812	Valid
KA11	0.821	Valid
KA12	0.715	Valid
KA13	0.848	Valid
KA14	0.737	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai loading factor dibawah 0.50, sehingga tidak harus dilakukan drop data untuk menghapus indikator yang bernilai loading dibawah 0.50 agar memperoleh model yang baik. Berdasarkan tabel 2, estimasi perhitungan uji outer loading menunjukkan bahwa KO1 hingga KO12 yang merupakan indikator reflektif, memiliki loading faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah valid. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Komitmen Organisasi. Estimasi perhitungan uji *outer loading* menunjukkan bahwa GK1 hingga GK9 yang merupakan indikator reflektif, memiliki *loading* faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah *valid*. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Gaya Kepemimpinan. Estimasi perhitungan uji *outer loading* menunjukkan bahwa M1 hingga M12 yang merupakan indikator reflektif, memiliki *loading* faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah *valid*. Disimpulkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur konstruk variabel Motivasi. Estimasi perhitungan uji *outer loading* menunjukkan bahwa KA1 hingga KA14 yang merupakan indikator reflektif, memiliki *loading* faktor > 0,70 yang berarti bahwa semua indikator konstruk adalah *valid*. Disimpulkan bahwa semua indikator *valid* untuk mengukur konstruk variabel Kinerja Auditor.

Uji *Composite Reliability* atau Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability* dan AVE

	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.980	0.981	0.813	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0.959	0.965	0.755	Reliabel
Motivasi	0.976	0.979	0.793	Reliabel
Kinerja Auditor	0.973	0.976	0.747	Reliabel

Sumber: *Output PLS*, 2018

Hasil pengujian pada tabel 3, menunjukkan bahwa hasil *composite reability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Nilai AVE yang dihasilkan oleh semua konstruk di atas > 0,50. Hal tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan tinggi dan konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Uji *Discriminant Validity*

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada konstruk Komitmen Organisasi (KO1 sampai dengan KO12) lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain dan lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid). Nilai cross loading pada konstruk Gaya Kepemimpinan (GK1 sampai dengan GK9) lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain dan lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid). Nilai cross loading pada konstruk Motivasi (M1 sampai dengan M3, M5, M7 sampai M12) lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain dan (Indikator M4 dan M6) lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik (Valid). Nilai *cross loading* pada konstruk Kinerja Auditor (KA1 sampai dengan KA14) lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain dan lebih besar dari 0,70 maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (*Valid*) (Ghozali, 2014).

Tabel 4. *Cross Loading*

	Gaya kepemimpinan	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi
KO1	-0.197	-0.060	0.950	-0.182
KO2	-0.218	-0.069	0.962	-0.196
KO3	-0.124	-0.017	0.844	0.096
KO4	-0.162	0.011	0.785	-0.086
KO5	-0.188	-0.026	0.960	-0.024
KO6	-0.136	-0.005	0.869	-0.116
KO7	-0.151	-0.017	0.970	-0.059
KO8	-0.133	-0.009	0.961	-0.048
KO9	-0.054	0.006	0.899	-0.092
KO10	-0.169	-0.018	0.840	-0.066
KO11	-0.091	-0.038	0.820	0.057
KO12	-0.105	0.019	0.932	-0.065
	Gaya kepemimpinan	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi
GK1	0.946	0.919	-0.166	0.809
GK2	0.864	0.763	-0.171	0.614
GK3	0.834	0.732	-0.132	0.595
GK4	0.895	0.759	-0.164	0.741
GK5	0.863	0.754	-0.198	0.696
GK6	0.918	0.773	-0.026	0.792
GK7	0.845	0.743	-0.242	0.798
GK8	0.816	0.744	-0.299	0.608
GK9	0.833	0.767	-0.151	0.831
	Gaya kepemimpinan	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi
M1	0.799	0.741	-0.260	0.935
M2	0.767	0.789	-0.209	0.939
M3	0.643	0.705	-0.189	0.892
M4	0.935	0.883	-0.073	0.906
M5	0.708	0.705	-0.189	0.927
M6	0.858	0.811	0.025	0.847
M7	0.630	0.702	-0.156	0.905
M8	0.822	0.789	-0.134	0.928
M9	0.642	0.678	-0.138	0.855
M10	0.678	0.805	0.094	0.855
M11	0.619	0.704	-0.067	0.852
M12	0.698	0.786	0.115	0.834
	Gaya kepemimpinan	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi
KA1	0.838	0.936	-0.054	0.708
KA2	0.816	0.904	0.069	0.787
KA3	0.835	0.928	0.013	0.917
KA4	0.926	0.959	-0.132	0.844
KA5	0.711	0.885	-0.063	0.682
KA6	0.832	0.859	-0.075	0.764
	Gaya kepemimpinan	Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi	Motivasi
KA7	0.679	0.848	-0.090	0.754
KA8	0.887	0.951	-0.119	0.774
KA9	0.738	0.851	-0.162	0.727
KA10	0.679	0.812	0.038	0.677
KA11	0.735	0.821	-0.163	0.711
KA12	0.628	0.715	0.103	0.608
KA13	0.802	0.848	-0.014	0.734
KA14	0.598	0.737	-0.036	0.622

Tabel 5. *R-Square* Konstruk Variabel

	R Square
Kinerja Auditor	0,901

Sumber: Output PLS, 2018

Dari table 5, dapat dilihat nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja auditor sebesar 0,901 yang berarti bahwa termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai *R-square* Kinerja auditor sebesar 0,901 atau 90,1% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan serta variabel moderasi motivasi sebesar 90,1% sedangkan sisanya 9,9% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Langsung (*Direct Effect*)

Uji langsung (*direct effect*) digunakan untuk melihat pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai sig P *Values* < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Auditor	0.117	0.120	0.071	1.657	0.049
Gaya kepemimpinan -> Kinerja Auditor	0.429	0.430	0.197	2.175	0.015

Sumber: *Output PLS*, 2018

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Implementasi Komitmen Organisasi (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor (Y).

Hipotesis pertama (H1) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,049 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,117 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,117 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dengan variabel Kinerja Auditor (Y). Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini berarti H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,015 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,429 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,429 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan variabel kinerja auditor (Y). Semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pimpinan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengujian Effect Moderasi

Uji effect moderasi digunakan untuk melihat pengaruh independen yang dimoderasi oleh variabel moderasi terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai sig P *Values* < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen yang termoderasi tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Hipotesis berdasarkan *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
Moderating Effect Motivasi dengan Komitmen Organisasi -> Kinerja Auditor	0.124	0.107	0.075	1.668	0.048
Moderating Effect Motivasi dengan Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor	0.177	0.195	0.099	1.790	0.037

Sumber: *Output PLS, 2018*

Berdasarkan nilai *inner weight* yang terdiri dari Implementasi Komitmen Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor (Y) dengan dimoderasi oleh Motivasi (M).

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan terdapat positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja auditor dengan di moderasi Motivasi. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,048 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,124 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,124 jika nilai variabel X_1 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Komitmen organisasi (X_1) dengan variabel Kinerja auditor (Y) dengan dimoderasi variabel Motivasi (M). Semakin tinggi komitmen organisasi dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja auditor akan semakin meningkat. Hal ini berarti H_3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja auditor dengan dimoderasi Motivasi. Nilai koefisien parameter moderasi antara komitmen organisasi dengan motivasi terhadap kinerja auditor sebesar +0,124 lebih besar dari nilai koefisien parameter komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang bernilai +0,117. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan terdapat positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja auditor dengan di moderasi Motivasi. Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,037 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,177 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,177 jika nilai variabel X_2 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Gaya kepemimpinan (X_2) dengan variabel Kinerja auditor (Y) dengan dimoderasi variabel Motivasi (M). Semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pemimpin dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja auditor akan semakin meningkat. Hal ini berarti H_4 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja auditor dengan dimoderasi Motivasi. Nilai

koefisien parameter moderasi antara gaya kepemimpinan dengan motivasi terhadap kinerja auditor sebesar +0,177 lebih kecil dari nilai koefisien parameter gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang bernilai +0,429. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik memiliki kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, membuat auditor berkeinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, sehingga dalam melaksanakan audit pada perusahaan-perusahaan memberikan nilai opini berdasarkan keakuratan temuan audit yang dapat bermanfaat guna pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori kontijensi (Fiedler,1967) yang menyatakan bahwa terdapat dugaan bahwa faktor situasional lainnya yang mungkin akan saling berinteraksi dalam mempengaruhi situasi tertentu, sedangkan pada teori atribusi (FritzHeider,1958) menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku yang disebabkan dari faktor internal seperti, kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap diri seorang auditor. 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.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Lawalata et al. (2011) yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap baik tidaknya kinerja auditor. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Julianingtyas (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor sebab komitmen organisasi didefinisi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu yang mengartikan bahwa individu tersebut terlibat dan diakui dalam organisasinya. Alfianto (2015) dan Savitri (2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor secara rasional adalah positif dan saling menguatkan, semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh auditor semakin tinggi pula kinerjanya yang dapat berdampak pada pengembangan organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firmanti (2013) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor,

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pimpinan

dalam menentukan dan membentuk karakter perusahaan yang dapat mempengaruhi kreatifitas dan output terhadap masing-masing anggota (auditor) dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi, maka auditor tersebut akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan jawab responden yang menunjukkan bahwa pimpinan auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik memiliki gaya kepemimpinan Initiating structure (struktur inisiatif) yang dimana pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, yang cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas dan menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Selain itu pemimpin juga mempunyai gaya kepemimpinan konsiderasi yang dimana pemimpin memiliki 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, sehingga auditor dalam menjalankan tugas sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat, mencari bukti-bukti audit yang kompeten dan memberikan opini yang berkualitas.

Penelitian ini sesuai dengan Teori atau model kontijensi (Fiedler, 1967) sering disebut teori situasional karena teori ini mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi. Model atau teori kontijensi Fiedler melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin. Kepemimpinan tidak akan terjadi dalam satu kevakuman sosial atau lingkungan. Para pemimpin mencoba melakukan pengaruhnya kepada anggota kelompok dalam kaitannya dengan situasi-situasi yang spesifik karena situasi dapat sangat bervariasi sepanjang dimensi yang berbeda, oleh karenanya hanya masuk akal untuk memperkirakan bahwa tidak ada satu gaya atau pendekatan kepemimpinan yang akan selalu terbaik. Namun, sebagaimana telah kita pahami bahwa strategi yang paling efektif mungkin akan bervariasi dari satu situasi ke situasi lainnya.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori atribusi (Fritz Heider, 1958) yang menjelaskan perilaku disebabkan oleh faktor eksternal yang berasal dari luar individu. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk memengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Trisnarningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Wati (2010) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Penelitian yang dilakukan Esthi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan membantu auditor dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan akan membantu auditor untuk memberikan kinerja terbaiknya terhadap organisasinya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Martani dan Marganingsih (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja auditor dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi motivasi kerja. Semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor yang diperkuat dengan motivasi kerja, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Pamutri (2009) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi yang merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan berhasil dan sukses jika tujuan yang diinginkan berhasil diraih. Pencapaian kinerja seseorang yang memiliki motivasi dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi baik berasal dari dalam maupun luar dirinya pastilah berbeda. Karena motivasi akan mempengaruhi reaksi dan proses kerja seseorang.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang auditor memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Seorang auditor yang memiliki kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Auditor akan mencari bukti audit dan memberikan opini yang dapat bermanfaat bagi pihak internal dan external perusahaan guna pengambilan keputusan, dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan konsekuensi agar komitmen tersebut terwujud karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya dan dengan adanya pengaruh dari motivasi maka hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja auditor akan semakin meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (internal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, motivasi dan kekuatan eksternal (eksternal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Ikhsan,et.al.,2011).

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) dan Honawati (2016) yang menyimpulkan bahwa dengan adanya pengaruh dari motivasi maka hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor akan semakin meningkat karena dengan adanya motivasi yang kuat dapat memberikan kekuatan dan sumbangan yang nyata terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor dengan Motivasi Sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan dimoderasi motivasi kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh pimpinan organisasi yang diperkuat dengan motivasi kerja auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku auditor yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi, pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upayanya untuk mencapai kinerja terbaik. Maka motif itu bersifat intrinsik dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak diri muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya perangsang atau insentif. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor akan semakin tinggi pula, sehingga akhirnya harus disadari bahwa peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting demi keberhasilan suatu organisasi yang tergantung pada pemimpin dan para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan teori atribusi yang dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (internal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, motivasi dan kekuatan eksternal (eksternal forces), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Ikhsan,et.al.,2011).

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2002), Mangkunegara (2005) dan Arifah (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Gaya kepemimpinan berorientasi ke pencapaian kinerja yang tinggi sekaligus perhatian ke bawahan semakin baik, maka pengaruh motivasi akan semakin kuat. Namun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Porman (2011) motivasi dapat memperkuat hubungan antara kepemimpinan dengan peningkatan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki auditor, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diimplementasikan pimpinan, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor dengan dimoderasi Motivasi. Semakin komitmen organisasi yang diperkuat dengan motivasi, maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja auditor dengan dimoderasi Motivasi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diperkuat dengan motivasi, maka membuat kinerja auditor semakin meningkat.

Penelitian ini menggunakan sampel yang tergolong sedikit dan hanya terbatas pada auditor yang bekerja di KAP Makassar. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel. Indikator paling terendah pada variabel komitmen organisasi yaitu indikator Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi, sebaiknya anggota KAP lebih menekankan keinginan untuk memelihara keanggotaan agar dapat lebih loyal terhadap organisasi. Indikator paling terendah pada variabel gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi, sebaiknya pimpinan KAP lebih meningkatkan gaya kepemimpinan konsiderasinya dengan cara melakukan komunikasi yang terbuka dan parsial antara pimpinan dengan bawahan agar hubungan atasan dan bawahan lebih dekat lagi, sehingga dapat memunculkan adanya saling percaya, rasa kekeluargaan, dan menghargai gagasan bawahan.

 REFERENSI

- Agoes, Sukrisno. 2011. Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh KAP. Jakarta :Lembaga Penerbit FEUI.
- Alfianto, S. dan Suryandari, D. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja. *Accounting Analysis Journal*, 4: 1-9.
- Arifah, Dista Amalia. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ISSN 2302-9791.Vol 2 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung*.
- Boon, O. K., Safa, M. S., Arumugam, V. (2006). TQM Practice and Affective Commitment : A Case of Malaysian Semiconductor Packaging Organizations. *International Journal of Management Entrepreneurship*. Vol. 2. No. 1. Page. 37-55. Munich personal RePEc Archive.
- Bunga, Nur Julianingtyas. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.*Accounting Analysis Journal 1 (1) 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Fiedler, F. E. .1967., *A Theory of Leaderships Effectiveness*, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 159.
- Futri,Putu Septiani dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, EtikaProfesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali .*E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556*.
- Hanna, E. dan Firnanti, F. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15: 13-28.
- Hasibuan M.S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Honawati. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marganingsih, Arywarty dan Martani, Dwi. 2010. Antecedent Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinta terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia. Volume 7(1)*
- Pamutri, Krismasshanti Prima. 2009. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*.
- Porman, Lumban Gaol.2011.*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mega, Tbk Cluster Bekasi.Tesis. Universitas Krisnadwipayana Jakarta*.
- Robbins, Stephen P dan Thimothy A. 2008. "Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour", Edisi 12, Salemba 4, Jakarta.
- Savitri, Retno. 2016. Pengaruh Idependensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). *Skripsi. Makassar:Universitas Hasanuddin*.