

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAKSI	xv
INTISARI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.2.1. Teori Keagenan	7
2.2 Variabel-Variabel Penelitian	8
2.2.1 Kinerja Auditor	8

2.2.2 <i>Locus Of Control</i>	10
2.2.3 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.4 Komitmen Organisasi.....	13
2.2.5 Pemahaman <i>Good Governance</i>	15
2.3 Penelitian Terdahulu	17
2.4 Hipotesis	20
2.4.1 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor.....	20
2.4.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor	21
2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	23
2.4.4 Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor	24
2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis	35
3.6.1 Uji Kualitas Data	35
3.6.1.1. Uji Validitas	35
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	36

3.6.2 Statistik Deskriptif	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.6.3.1 Uji Normalitas	38
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	38
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda	40
3.6.5 Uji Hipotesis	40
3.6.5.1. Uji F	41
3.6.5.2. Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	41
3.6.5.3. Uji t	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
2.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Deskripsi Sampel	43
4.1.2. Deskripsi Variabel	46
4.2 Analisis Data	48
4.2.1. Uji Validitas	48
4.2.2. Uji Reliabilitas	49
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	50
4.2.3.1. Uji Normalitas	50
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas	51
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	52
4.2.4. Uji Regresi Linier Berganda	54
4.2.5. Uji F	55
4.2.6. Uji Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)	56

4.2.7. Uji t.....	57
4.3. Pembahasan	59
4.3.1. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Auditor	59
4.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor	60
4.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor	61
4.3.4. Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor.....	62
BAB V PENUTUP	64
5.1 Simpulan	64
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
Tabel 3.2 Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang	32
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3 Usia	44
Tabel 4.4 Pendidikan.....	44
Tabel 4.5 Jabatan.....	45
Tabel 4.6 Masa Kerja	45
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif	46
Tabel 4.8 Uji Validitas	49
Tabel 4.9 Uji Realibilitas	50
Tabel 4.10 Uji Normalitas	51
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.14 Uji F	56
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	25
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Data Statistik Identitas Responden	78
Lampiran 3 Data Mentah Kuesioner	81
Lampiran 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif	91
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	92
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik	100
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 9 Surat Ijin Penelitian	104
Lampiran 10 Surat Keterangan Penelitian dari Kantor Akuntan Publik.....	105

INTISARI

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

Profesi Akuntan pada umumnya dianggap sebagai suatu bidang profesi seperti organisasi lainnya. Akuntan publik atau juga dikenal dengan akuntan eksternal merupakan akuntan independen yang memberikan jasa audit dengan pembayaran tertentu. Pemeriksaan audit oleh auditor eksternal berguna agar laporan keuangan tersebut mampu disajikan secara lebih akurat dan terpercaya. Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan kebutuhan jasa profesional akuntan publik yang semakin meluas menuntut auditor untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Seorang auditor dalam mengaudit laporan keuangan dalam satu kelompok membutuhkan rekan yang bisa membantu mencapai tujuannya, apabila pencapaian tersebut berhasil kinerjanya tercapai dan apabila tidak tercapai maka kinerja seorang auditor dapat dikatakan belum maksimal. Potensi perubahan dalam tim mempengaruhi kondisi kerja dalam sebuah organisasi. Guna mencapai tujuan perusahaan, maka karyawan perlu adanya rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja melalui pengendalian diri karyawan, pemimpin yang baik dalam organisasi, komitmen organisasi yang tinggi, serta pemahaman *good governance* yang baik akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif.

Menurut Hanurawan (2010:113) *Locus of control* adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. *Locus of control* sebagai cara pandang individu akan kemampuan mengendalikan sebuah kejadian tentunya memiliki peran bagi hadirnya kinerja auditor yang baik. Alasannya adalah *Locus of control* dapat mengatasi stress dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Widhi dan Setyawati (2015) berpendapat Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan kesadarannya secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya pemimpin untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu kelompok kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berdampak pada seluruh kinerja perusahaan.

Menurut Lubis (2011:105) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi tertentu dengan orientasi serta berkeinginan mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal yang mengarah pada sikap setia terhadap perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi dapat menimbulkan suatu rasa ingin

memiliki (*sense of belonging*) seorang karyawan terhadap organisasi yaitu perusahaan tempat mereka bekerja.

Pemahaman atas *good governance* didefinisikan sebagai seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor (Hanna dan Firnanti, 2013). Pengetahuan tentang aturan organisasi (*good governance*) harus dipahami dengan baik oleh auditor agar dapat menentukan sikap mereka dalam melakukan tugas audit sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi dan Kanaka (2011:116) kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan pengutusan pemeriksa (*examination*) secara adil atau laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini atau unit yang akan diteliti adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Semarang yang terlampir pada direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 95 responden, namun kuesioner yang disebarkan terhadap 95 responden tidak seluruhnya kembali, hal ini disebabkan karena auditor tidak di tempat (dinas luar kota) ataupun pembatasan jumlah kuesioner oleh KAP tertentu. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas sedangkan pengujian hipotesis dengan metode regresi liner berganda yang meliputi, uji signifikansi simultan (uji F), uji koefisien determinasi (*adjusted R²*), dan uji hipotesis analisis parsial (uji t).

Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan semua variabel independen (*locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi *locus of control*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dalam meningkatkan kinerja auditor. Guna untuk meningkatkan kinerja auditor yang lebih baik lagi maka, pimpinan KAP harus melakukan evaluasi pada auditor dan lebih saling menjaga komitmen organisasi dengan saling menjaga komunikasi serta kerjasama yang baik.