



**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(STUDI KASUS DI BPKP PERWAKILAN SUMATERA UTARA)**

**Natasia Andini, Triani Sylvana Sihombing, Ema Saputri Br Tarigan,
Tetty Tiurma Uli Sipahutar.**
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
(Naskah diterima: 1 Maret 2019, disetujui: 20 April 2019)

Abstract

The accounting profession has an important role in the provision of reliable financial information for the government, investors, creditors, shareholders, employees, debtors, also for the community and other parties concerned. The performance of auditors is the ability of an auditor to produce findings or results of the examination of inspection activities for the management and financial responsibilities are carried out in an inspection team. Factor affecting the performance of the auditor is locus of control, leadership style and organizational commitment. The purpose of this study was to determine the effect of locus of control, leadership style and organizational commitment on the performance of auditors at BPKP of North Sumatra Representation Office. Research tool used was a data analysis technique multiple linear regression, F- test, t test. The location study performed at BPKP, which in the North Sumatra Representation Office. Based on the results of analysis show that the locus of control, leadership style and organizational commitment have positive influence on the performance of auditors at BPKP of North Sumatra Representation Office.

Keywords: *locus of control, leadership style, organizational commitment, performance auditor.*

Abstrak

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di BPKP Perwakilan Sumatera Utara. Alat penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Lokasi penelitian dilakukan di kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor di BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

Kata kunci: *locus of control, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja auditor.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian suatu Negara dibutuhkan informasi keuangan yang handal. didalamnya dibutuhkan seseorang yang dapat dipercaya untuk menyakinkan pihak luar yang akan memiliki dasar untuk menyalurkan dana-dana mereka ke usaha-usaha yang beroperasi secara efisien dan memiliki posisi keuangan yang sehat. Auditor ditugaskan untuk mengumpulkan dan memeriksa bukti audit untuk memastikan kesesuaian antara informasi dengan kriteria yang ditetapkan dan kemudian mengkomunikasikannya terhadap *user*.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), adalah lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan korupsi kolusi dan nepotisme (KKN) serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai peraturan yang berlaku.

Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu.

Auditor mendapatkan penghasilan dari organisasi di mana dia bekerja, hal ini berarti auditor sangatlah bergantung pada organisasinya sebagai pemberi kerja. Disini konflik audit muncul ketika auditor menjalankan aktivitas auditing.

Auditor sebagai pekerja di dalam organisasi yang diauditnya akan menjumpai masalah ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan dalam penilaian kinerja manajemen atau obyek audit yang dilakukannya. Ketika manajemen atau subyek audit menawarkan sebuah imbalan atau tekanan kepada auditor untuk menghasilkan laporan audit yang diinginkan oleh manajemen, maka hal ini tentu akan mengganggu kinerja auditor.

Sikap seorang auditor terhadap pekerjaan yang ditekuninya secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi auditor tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of Control* menentukan tingkatan sampai dimana individu menyakini bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang akan terjadi. Ketika berkinerja dengan baik, maka auditor yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh masing-masing individu. Hal ini digolongkan sebagai *Locus of Control* internal. sedangkan dalam *Locus of Control* eksternal, individu

memandang dirinya secara tidak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, meskipun ada sangat sedikit berpengaruh. Ketika berkinerja dengan baik, auditor yakin bahwa hal itu adalah sebuah keberuntungan.

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

Selain *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan, seorang auditor juga harus mempunyai komitmen organisasi yang cukup agar dapat membuat keputusan dalam laporan audit. Komitmen Organisasi dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena membangun komitmen yang akan melibatkan semua orang yang bekerja. Dengan membubuhkan komitmen dalam organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karena dalam membangun komitmen organisasi ada

tiga aspek yang bisa dilihat yakni Identifikasi mengenai bagaimana auditor dalam tempat bekerja saling mendukung satu sama lain dengan rekan kerja, membangun suasana kerja yang menyenangkan dan tidak ada suasana saling menekan satu dengan yang lain, dengan begini auditor akan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Kedua mengenai keterlibatan, yang bagaimana melibatkan organisasi dalam membangun auditor yang bekerja untuk terlibat dalam organisasinya. Ketiga mengenai loyalitas, membangun rasa bahwa organisasi adalah segalanya. Dalam hal ini, auditor akan bekerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

Kasus Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Sumatera Utara yang di tenggarai bahwa apakah benar bahwa BPKP tidak melakukan audit karena alasan yuridis, atau karena tidak menemukan kerugian Negara pada Bank Bukopin pada tahun 2012 yang lalu. SPB (Serikat Pekerja Bukopin) bersama kuasa hukumnya dari Jakarta, Maruli Tua ingin mempertanyakan kejelasan status perkara korupsi di bank bokopin. Hingga 4 tahun berlalu, Kejaksaan Agung belum juga menuntaskan penyidikan kasus korupsi tersebut. Dalam hal ini, Kejaksaan Agung

telah menetapkan 10 orang tersangka dari pihak bukopin dan satu orang tersangka dari pihak debitur. Untuk itu, Maruli mempertanyakan atas dasar apa Kejaksaan Agung menetapkan 11 orang tersangka. Jika Kejaksaan Agung yakin terjadi tindak pidana korupsi dan hanya terganjal perhitungan kerugian Negara, kasus ini tidak seharusnya dibiarkan berlarut-larut. Selain itu, Maruli mengatakan tidak mengetahui mengenai alasan BPKP tidak melakukan audit dikarenakan saham Negara minoritas, atau memang sudah melakukan audit tetapi tidak menemukan kerugian Negara. Maruli mengatakan ada kemungkinan jika pihak auditornya tidaklah independen dalam melakukan audit.

Berdasarkan kasus diatas dapat terlihat bahwa profesi seorang auditor memiliki tanggung jawab yang tinggi. Maka, kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Karena, profesi auditor mempunyai peranan penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, debitur, pemegang saham, karyawan serta masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Srimindarti dan Hardiningsih (2015:4) mengemukakan bahwa, Komitmen Auditor terhadap organisasi dapat dijadikan sebagai suatu dorongan untuk bekerja lebih baik dalam usaha meningkatkan kinerja. Dengan demikian, komitmen organisasi akan memperkuat pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja.

Menurut Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Khikmah dan Priyanto, bahwa internal *Locus Of Control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *Locus Of Control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan *Locus Of Control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit.

Menurut Saputra (2012:97) menyatakan bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal memiliki tingkat kinerja yang baik dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of control* Eksternal. Hal ini terjadi karena auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka menyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari auditor internal yang memiliki *Locus of*

Control eksternal, pada situasi yang memungkinkan kontrol yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja auditor internal tergantung pada *Locus of Control*. Jadi, semakin auditor memiliki *Locus Of Control* dalam menjalankan tugasnya maka semakin baik pula Kinerja Auditornya.

H1 : *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Trijayanti, dkk (2015), Untuk hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor, peneliti mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jika tinggi Gaya Kepemimpinan, maka Kinerja Auditor semakin tinggi.

Menurut Rahayu dan Badera (2017:2386) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya dan terciptanya koordinasi atau kerjasama yang

baik antara pimpinan dan bawahannya merupakan kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Waridin dan Guritno (2007) dalam Setiyadi dan Rasmini (2016), Gaya Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual akan melampaui harapan kinerja auditor. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kinerja bawahannya dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Jadi, semakin auditor memiliki Gaya Kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya maka semakin baik pula Kinerja Auditornya.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi

Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Alfianto dan Suryandari (2015), 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, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Menurut Amandani dan Wirakusuma (2017:924) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dapat dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan anggota organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi untuk tetap menjadi anggota organisasi. Akan terjalin hubungan yang baik apabila auditor memiliki rasa kesetiaan yang tinggi dan dapat mengidentifikasi dirinya terhadap tempat ia bekerja. Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor akan berdampak pada kinerja auditor. Menurut Yulianti dan Hamdiah (2016:58) dalam Istiqomah (2012), Auditor yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif

terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal. Jadi, semakin auditor memiliki Komitmen Organisasi dalam menjalankan tugasnya maka semakin baik pula Kinerja Auditornya.

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian inidi Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara sebanyak 126 orang auditor. Jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *convienience sampling* dimana pengambilan sampling dilakukan dengan memilih bebas sekehendak perisetnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Utara.

Uji validitas dilakukan dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* dengan korelasi.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
--

Keterangan :

Y: Kinerja Auditor

a : Konstanta

b₁b₂b₃ : Koefisien regresi

X₁ : *Locus Of Control*

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Komitmen Organisasi

e : *Errors terms* (presentase kesalahan 5%)

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sumatera Utara yang berjumlah 70 orang jawaban responden yang memenuhi kriteria untuk dilakukan

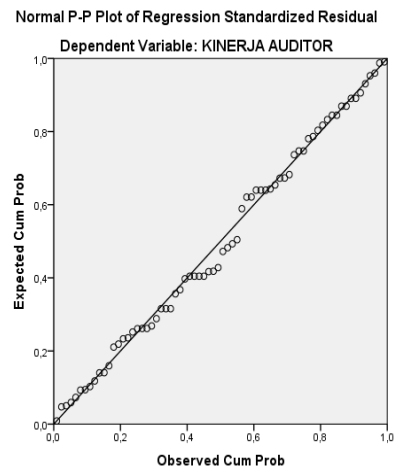
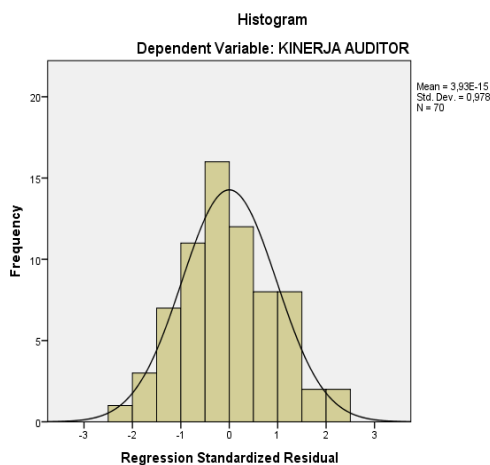
pengolahan data. Statistik deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

IV.2 Uji Validitas dan reliabilitas

Nilai korelasi untuk variabel profesionalisme, dengan menentukan $\alpha = 0,05$, kemudian n (sampel) sebanyak 30, r table = 0,361 dengan person correlation 0.488. disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah reliabel atau handal.

IV.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.



Berdasarkan tampilan grafik histogram disimpulkan bahwa grafik histogram ketika dilihat dari nilai sebesar 0,982, variabel gaya kepemimpinan 0,824, variable komitmen organisasi 0,812. Nilai-nilai tolerance tersebut $> 0,10$. Nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan 1,213, dan untuk variabel komitmen organisasi 1,232. Nilai-nilai VIF tersebut < 10 . Dengan demikian, persamaan regresi tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian, nilai *tolerance* untuk variabel *locus of*.

Tabel IV.6
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Locus of Control</i>	70	6	70	76	72,37	1,486
Gaya Kepemimpinan	70	5	43	48	45,94	1,226
Komitmen Organisasi	70	6	23	29	26,77	1,553
Kinerja Auditor	70	5	32	37	34,69	1,149
Valid N (listwise)	70					

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Residualnya membentuk garis kurva cenderung simetris (U) atau menyerupai bentuk lonceng, tidak condong ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data residual berdistribusi normal. Dan grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan titik-titik searah dengan garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual telah berdistribusi normal.

IV.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam Ghozali (2016:103), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi,

maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. *Control* untuk variabel *locus of control* adalah 1,018,

Hasil uji glejser variabel *locus of control*(X1) dimana nilai signifikan sebesar 0,192 dengan syarat nilai signifikan diatas 0,05 ($0,192 > 0,05$), variabel gaya kepemimpinan (X2) dimana nilai signifikan sebesar 0,230 dengan syarat nilai signifikan diatas 0,05 ($0,230 > 0,05$), variable komitmen organisasi (X3) dimana nilai signifikan sebesar 0,326 dengan syarat nilai signifikan diatas 0,05 ($0,326 > 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

IV.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

IV.3.4 Koefisien Determinasi

Hasil analisis diperoleh bahwa nilai koefisien determinasi hipotesis *Adjust R2* adalah 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa 25% variasi variabel Kinerja Auditor (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel *Locus of Control* (X1), Gaya Kepemimpinan(X2), dan Komitmen Organisasi (X3). Sisanya 75 % merupakan variabel lain yang tidak diajukan.

IV.3.5 Uji F

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai *F*hitung sebesar 8,674 dimana nilai *F*hitung > *F*tabel (8,674 > 2,74) dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada auditor BPKP Perwakilan Sumatera Utara

IV.3.6 Uji t

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa :

1. **Nilai thitung variabel *Locus of Control* (X1)** sebesar 2,668 dengan nilai thitung > *t*tabel (2,668 > 1,99656) dengan nilai signifikan 0,010 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor di kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

2. **Nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X2)** sebesar 2,762 dengan nilai thitung < *t*tabel (0,802 < 1,67) dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

3. **Nilai thitung variabel Komitmen Organisasi (X3)** sebesar 2,189 dengan nilai thitung > *t*tabel (2,189 > 1,99656) dengan nilai signifikan 0,032 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung *Locus of Control* sebesar 2,668 dimana nilai thitung > ttabel (2,668 > 1,99656) dengan nilai signifikan 0,010 < 0,05. Ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Auditor di BPKP Perwakilan Sumatera Utara
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung Gaya Kepemimpinan sebesar 2,762 dimana thitung < ttabel (2,762 < 1,99656) dengan nilai signifikan 0,007 < 0,05. Ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Auditor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung Komitmen Organisasi sebesar 2,189 dimana nilai thitung > ttabel (2,189 > 1,99656) dengan nilai signifikan 0,032 < 0,05. Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja auditor pada Auditor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

4. Hasil uji Fhitung diperoleh sebesar 8,674 dimana nilai Fhitung > Ftabel

(8,674 > 2,74) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di kantor BPKP Perwakilan Sumatera Utara.

5. Hasil uji koefisien determinasi hipotesis dengan *Adjust R2* sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa 25% variasi variabel kinerja auditor (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel *Locus of Control* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Komitmen Organisasi (X3). Sisanya 75 % merupakan variabel lain yang tidak diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, Sandy dan Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal. Universitas Negeri Semarang.
- Amandani, Ni Made Regina dan Made Gede Wirakusuma. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Profesi Pada Kinerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana. Vol.19.2 ISSN:2302-8556.

- Anwar, Chairul dan Tiya Agustina. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Pada Perusahaan Industri di Provinsi Lampung). *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol.5, No 2. Universitas Bandar Lampung.
- Elmansyah, Rio, Ruhul Fitrioso, dan Rofika. 2012. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*. Universitas Riau.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shytha Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2003. *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Handoko, Tani. 2012. *Manajemen*. Cetakan Ke-23. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Imam, Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor KAP di Semarang). *Jurnal*. ISSN: 2252-6765. Universitas Negeri Semarang.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA, cv.
- Khikmah, Siti Noor dan Edi Priyanto. 2009. Komitmen Organisasi, *Locus Of Control*, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Audit Internal. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Rachman, Taufiq. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rahayu, Ni Made Mas Sendhi dan Dewa Nyoman Badera. 2017. Pengaruh *Locus Of Control Internal*, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. Vol.19.3. ISSN:2302-8556
- Rees, David dan Richard McBain. 2007. *People Management: Teori Dan Strategi (Tantangan & Peluang)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Rosally, Catherine dan Yulius Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business*

- Accounting Review* Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra.
- Saputra, Komang Adi Kurniawan. 2012. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Vol.3,No.1. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Setiyadi, Nyoman dan Ni Ketut Rasmini. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Sistem Informasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *E- Jurnal Akuntansi*. Vol.17.3. Universitas Udayana
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Srimindarti, Ceacilia dan Pancawati Hardiningsih. 2015. Pengaruh *Locus Of Control* dan Keahlian Auditor Terhadap Kinerja Auditor dimoderasi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Papers*. ISBN:978-602-14119-1-9. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unisbank Semarang.
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-25. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. *Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Cetakan kedua. Bandung: ALFABETA.
- Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku Organisasi*. *Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Trijayanti, Komang Alit. Nyoman Ari Surya Darmawan dan Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *E-Journal S1 Akuntansi*. Vol.3,No.1 Universitas Pendidikan Ganesha
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Pembangunan Nasional. Makassar.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. *Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yulianti, Rahmah dan Cut Hamdiah. Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor di BPKP Kota Banda Aceh. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis (JDAB)*. Vol. 3 (1), 2016.