

Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor (*Work motivation moderates the influence of organizational commitment, leadership style, and ambiguity role on auditor performance*)

Jailani Sidik¹, Devi Safitri²

Universitas Riau, Fakultas, Ekonomi dan Bisnis, Kampus Bina Widya Km 12,5 Pekanbaru^{1,2}

jailani.sidik@student.unri.ac.id



Riwayat Artikel

Diterima pada 2 April 2020

Revisi 1 pada 7 Juni 2020

Revisi 2 pada 15 Juni 2020

Disetujui pada 30 Juni 2020

Abstract

Purpose: This study is to investigate how work motivation moderates organizational commitment, leadership style, and role ambiguity in the performance of the auditor.

Research Methodology: The subject of this investigation is the audit firm in Pekanbaru, Medan and Padang with the assumption that each audit firm has four accountants. The test equipment used Statistical Product and Service Solution (SPSS) ver. 23.0.

Results: The results of hypothesis test show that organizational commitment, leadership style and role ambiguity influence the performance of the auditor. Then for a hypothesis that is moderated by work motivation, show that work motivation moderates the relationship between organizational commitment, leadership style, and role ambiguity influence the performance of the auditor.

Limitations: Unreturned questionnaires, limited scope of research area, and limited variable became the limitations of this study.

Contribution: In accordance with its responsibility to provide good audit results and reliability, the auditor must not only have competence but also relate to the involvement of the organizational commitment, leadership style, and role ambiguity that exists in the auditor. It is necessary to improve the performance of the auditor, thereby increasing the confidence of financial statement users about the result of financial statement audits based on applicable auditing standards.

Keywords: *Organizational commitment, Leadership style, Role ambiguity, Work motivation, Auditor performance*

How to cite: Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(3), 195-212.

1. Pendahuluan

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian dalam ilmu audit. Keahlian yang harus dimiliki tidak hanya ilmu dibidangnya namun juga harus memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi serta keterampilan kerja profesional. Akuntan publik memiliki peran penting dan tanggungjawab yang besar terhadap perusahaan atau klien yang diauditnya. Tugas dari akuntan publik yaitu memeriksa dan mengeluarkan opini atas hasil pemeriksaan laporan keuangan perusahaan yang sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sebagaimana yang terdapat dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) yang berbunyi “audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor” ([Agoes, 2016:32](#)). Agar menghasilkan

pemeriksaan dan opini yang wajar atas laporan keuangan maka dibutuhkannya kinerja yang baik dari seorang auditor.

Auditor adalah orang yang melakukan audit atas laporan keuangan berdasarkan standar auditing dan etika profesi akuntan publik. Berdasarkan perannya auditor diklarifikasikan menjadi auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen atau akuntan publik. Auditor independen bekerja pada kantor akuntan publik yang memiliki tanggungjawab terhadap *stakeholders* untuk memberikan opini atas laporan keuangan yang diaudit. Maka sudah seharusnya seorang auditor mampu memberikan kinerja secara profesional dan juga tentunya bersifat independen ([Agoes, 2016:6](#))

Menurut [Agoes \(2016:42\)](#) kinerja auditor adalah suatu hasil dari pemeriksaan yang dikerjakan dengan kontrak waktu tertentu oleh auditor. Auditor independen mesti menyadari bahwa bekerja profesional, sesuai standar audit dan mematuhi kode etik akuntan publik sangatlah penting. Jika tidak maka akan terjadi salah menetapkan opini audit yang seharusnya wajar dengan pengecualian diberikan wajar tanpa pengecualian padahal laporan keuangan mengandung ketidakwajaran maka terjadi kegagalan audit atau *audit failure*. Menurut [Agoes \(2016:52\)](#) *audit failure* terjadi jika akuntan publik memberikan opini yang tidak sesuai dengan keadaan laporan keuangan karena gagal mematuhi aturan-aturan yang ada dalam standar auditing. Akibat dari terjadinya kegagalan audit yang dilakukan oleh auditor memiliki pengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan bisa saja perusahaan bangkrut karena salah mengambil keputusan dari laporan keuangan yang di audit dan juga dapat merugikan berbagai pihak seperti investor, manajer, karyawan dan bahkan masyarakat dalam lingkungan perusahaan tersebut.

Hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya, yang menjadi salah satu indikator untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan sudah baik atau tidak ([Fanani, Hanif dan Subroto, 2008](#)). Auditor independen yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai auditor. Audit atas laporan keuangan perusahaan yang dilakukan auditor independen sangat diperlukan untuk menjaga kredibilitas dan *going concern* perusahaan. Perusahaan yang diaudit dengan prosedur dan waktu yang tepat dapat menghasilkan laporan keuangan yang terpercaya.

Auditor sudah seharusnya memiliki kompetensi dan keahlian dalam melakukan audit. Auditor yang tidak memiliki kompetensi yang baik akan menimbulkan berbagai kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka auditor harus memiliki jiwa yang jujur serta independen dalam memeriksa laporan keuangan. Menurut [Trisnaningsih \(2007\)](#). Independensi berarti tidak adanya intervensi dari pihak manapun terhadap auditor. Dengan meningkatnya pertumbuhan pasar modal maka audit laporan keuangan perusahaan yang *listing* di bursa efek sangat dibutuhkan para *stakeholders*. Selain memiliki kompetensi dan sifat independen yang baik auditor juga harus bekerja secara profesional. Untuk menunjang profesionalisme sebagai akuntan publik maka auditor yang melaksanakan tugas audit harus berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) ([Agoes, 2016:6](#)).

Beberapa gambaran kasus yang terjadi pada kantor akuntan publik Hasnil M Yasin & Rekan, yang sudah ditetapkan menjadi buron (daftar pencarian orang) sejak awal tahun 2018. Hasnil selama buron diketahui menjalani profesinya sebagai tenaga pengajar, di Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ). Tak tanggung-tanggung hasnil melakoni rekayasa atau korupsi pajak di dua kabupaten, Simalungun dan Langkat. Terjerat perkara penghitungan kelebihan pembayaran pajak penghasilan PNS di Setda Langkat. Dan divonis 6 tahun penjara atas perbuatannya. Kemudian pernah juga terjadi pada kantor akuntan publik Tarmizi Achmad dalam penghitungan kerugian negara terkait kasus korupsi pengadaan mobil operasional dinas di Bank Sumut yang dinilai keliru.

Lemahnya kinerja akuntan publik dan jajarannya dalam melakukan audit laporan keuangan perusahaan menimbulkan ketidakpercayaan masyarakat akan hasil audit laporan keuangan. Namun berbagai kecurangan dan kegagalan audit yang terjadi tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari uraian kasus-kasus diatas dapat dilihat bahwa tidak adanya rasa ikut memiliki organisasi atau komitmen sehingga melakukan rekayasa dan keberpihakan terhadap organisasinya rendah, kemudian kurangnya pengawasan seorang pemimpin dan juga adanya peran-peran yang tidak memiliki kejelasan untuk dilaksanakan akibat dari kurang bagus nya komunikasi di internal organisasi

tersebut. Seperti yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ([Malik dan Nasaruddin, 2018](#)). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Widhi dan Seryawati \(2015\)](#) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kemudian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor (Malik dan Nasaruddin, 2018). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Widhi dan Seryawati \(2015\)](#) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dan menurut [Wulandari \(2015\)](#) ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Cendana dan Suaryana \(2018\)](#) bahwa ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Menurut [Yusuf, R. M dan Syarif, D \(2018:32\)](#) komitmen organisasi adalah sikap loyal terhadap organisasi, selalu menjaga dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan perilaku atau sikap yang bermutualisme satu sama lain dan saling menguatkan (Trisaningsih, 2007). Komitmen timbul jika seorang auditor merasakan dirinya adalah bagian dari tanggungjawab tersebut. Apabila tugasnya mendapatkan hasil yang bagus maka dia ikut senang dan apabila hasilnya tidak bagus maka dia juga merasa empati serta bertanggung jawab atas kegagalan tersebut.

Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Menurut [Sagala \(2018:62\)](#) gaya kepemimpinan adalah proses atau model yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mensugesti bawahannya untuk melakukan perintahnya. Pemimpin yang efektif harus mampu mengendalikan bawahannya dengan selalu mengandalkan daya tarik mereka dalam menyampaikan pesan-pesan sehingga dapat diterima dengan baik oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan hubungan antara bawahan dengan pimpinannya dalam suatu organisasi. Apabila seorang pimpinan mampu memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya maka tujuan organisasi akan mudah dicapai. Kinerja auditor akan maksimal apabila adanya gaya kepemimpinan yang baik.

Faktor ketiga yaitu ambiguitas peran atau *role ambiguity*. Menurut [Robbins and Judge \(2013:206\)](#) ambiguitas peran merupakan timbulnya ketidakpercayaan akan apa yang harus dilakukan oleh seseorang. Ambiguitas peran juga berarti adanya kondisi dimana individu merasa bingung untuk melaksanakan tugasnya karena informasi yang diperoleh tidak jelas ([Wijaya, 2013](#)). Hal ini terjadi karena tidak di sampainya informasi atau arahan kepada karyawan serta komunikasi yang tidak jelas dari atasan. Ketidaktahuan karyawan akan tugas-tugasnya membuat pekerjaan terhambat dan akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir sehingga menghambat pekerjaannya. Apabila auditor mengalami ambiguitas peran pada organisasi maka akan menurunkan kinerjanya.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisa secara empiris pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi.

2. Pengembangan hipotesis

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Pondasi dari komitmen Organisasi yaitu adanya kepercayaan 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, apabila auditor mempunyai komitmen yang baik terhadap organisasi maka semakin baik kinerja yang diberikan dan senantiasa bertindak untuk mencapai tujuan organisasinya ([Malik dan Nasaruddin, 2018](#)).

Pernyataan tersebut didukung oleh [Julianingtyas \(2012\)](#), [Sujana \(2012\)](#), [Wulandari \(2015\)](#), [Malik dan Nasaruddin \(2018\)](#), [Prabayanthi dan widhiyani \(2018\)](#) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

H₁: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perlu adanya pembekalan terhadap bawahannya ([Malik dan Nasaruddin, 2018](#)).

Pernyataan tersebut didukung oleh [Malik dan Nasaruddin \(2018\)](#), [Safitri \(2014\)](#), serta [Arumsari dan Budiarta \(2016\)](#), yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

H₂: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor

Menurut [Cendana dan Suaryana \(2018\)](#) individu yang mengalami ketidakjelasan peran dapat memecahkan kefokusannya dalam bekerja dan menghambat tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan.

Pernyataan tersebut didukung oleh [Wulandari \(2015\)](#), [Prayitno, A. dan Triyono, A. J \(2017\)](#), [Hanna \(2013\)](#) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

H₃: Ambiguitas Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh motivasi kerja sebagai variable moderating terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor

[Malik dan Nasaruddin \(2018\)](#) menyatakan bahwa Motivasi kerja menjadi suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Dengan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, diharapkan seseorang akan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan agar komitmen tersebut terwujud. Karena motivasi kerja sebagai proses atau faktor pendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₄: Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Variabel Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Auditor.

Pengaruh motivasi kerja sebagai variable moderating terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor

Memahami berbagai aspek kebutuhan bawahan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang auditor. Karena akan memudahkan pemimpin memberikan motivasi yang tepat terhadap bawahannya. Sebagaimana motivasi merupakan dorongan-dorongan individu yang membuat dirinya terdorong untuk melakukan maupun bertindak dengan cara dan arahan tertentu ([Malik dan Nasarudin, 2018](#)). Maka tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada gaya kepemimpinan yang diimplementasikan oleh seorang pemimpin. Dari penjelasan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

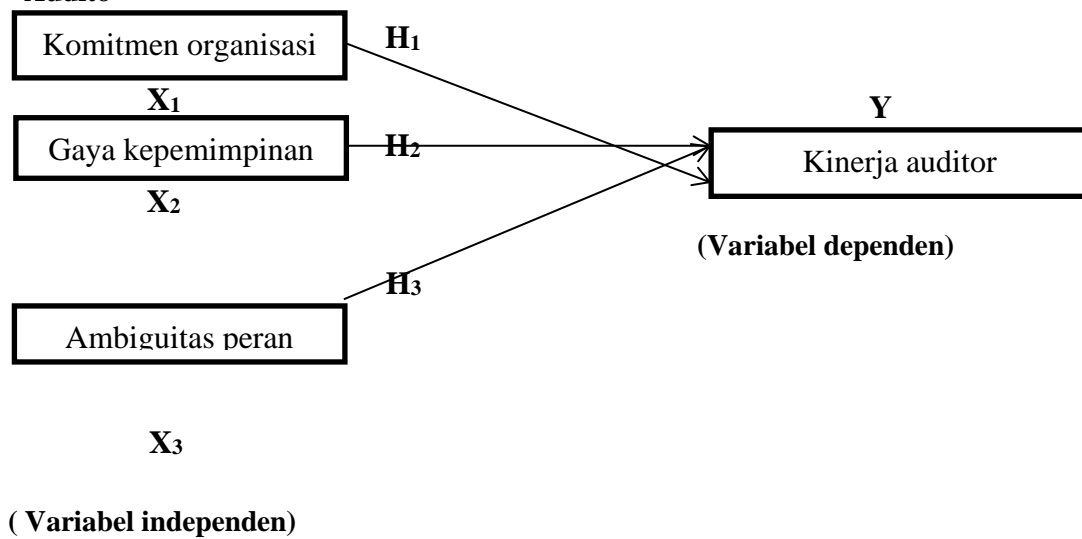
H₅: Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Auditor.

Pengaruh motivasi kerja sebagai variabel moderating terhadap hubungan antara ambiguitas peran dengan kinerja auditor

Ambiguitas peran merupakan adanya ketidakjelasan atau ketimpangan informasi yang berpotensi mendorong munculnya keterlambatan dalam mengambil suatu tindakan. Akibatnya adalah kerja tidak efisien serta tidak terstruktur, merasa frustrasi dan menurunkan prestasi kinerja dalam diri seseorang. Penelitian [Rahmawati \(2011\)](#) mengungkapkan bahwa ambiguitas peran dapat mengancam kinerja auditor. Didukung oleh penelitian [Wulandari \(2015\)](#) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa motivasi memoderasi hubungan antara ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

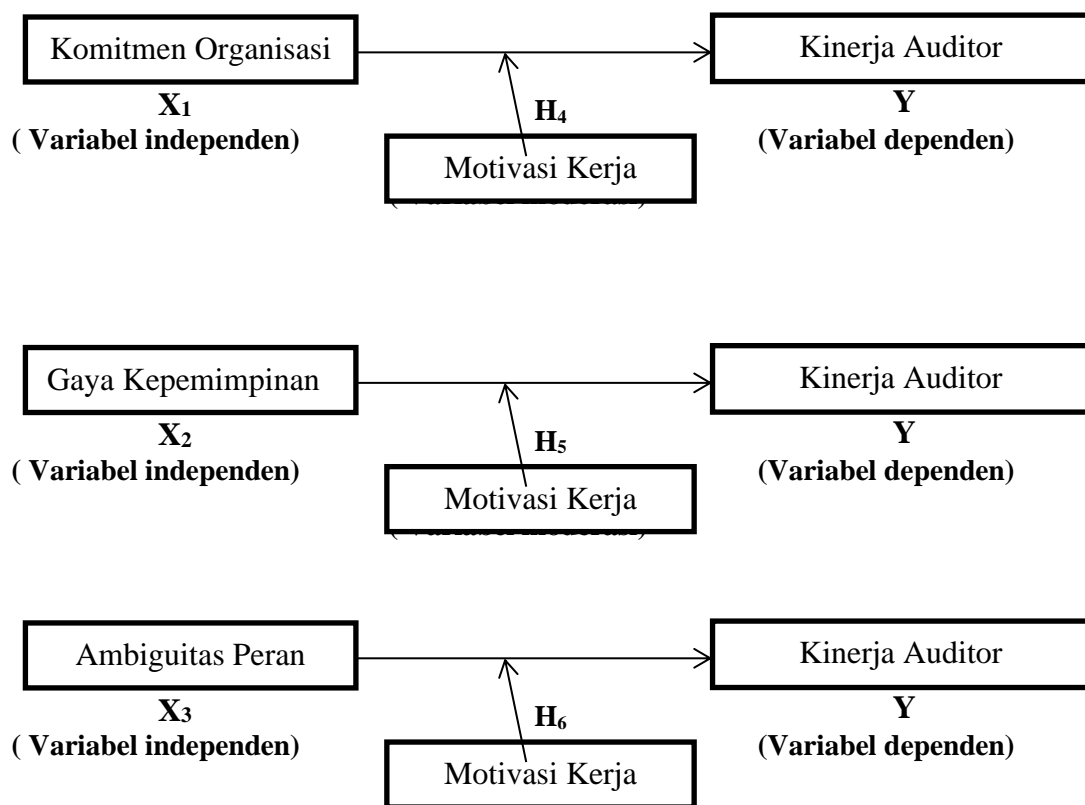
Dari penjelasan diatas dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Motivasi Kerja Memoderasi Hubungan Antara Variabel Ambiguitas Peran Dengan Kinerja Auditor



Gambar. 1

Regresi Berganda



Gambar. 2

Moderating Regretion Analisis

3. Metode penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan guna untuk menyelesaikan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Kantor Akuntan Publik yang menjadi objek penelitian ini adalah terdapat pada tiga daerah yaitu: Kota Pekanbaru, Medan dan Padang yang dilakukan pada bulan Juni sampai Juli 2019.

Populasi penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Pekanbaru, Medan dan Padang. Kemudian sampelnya adalah Auditor aktif yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Pekanbaru, Medan dan Padang dengan menggunakan metode *purposive sampling* yang berjumlah 102 auditor dari 34 Kantor Akuntan Publik. Metode analisis menggunakan software SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 23.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Kemudian data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan – pertanyaan tentang lingkungan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor seperti; komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, ambiguitas peran, dengan variabel moderasi motivasi kerja.

4. Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil statistik deskriptif

Statistik deskriptif diperlukan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden.

Tabel 1.

Hasil uji Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Kinerja Auditor | 66 | 20,00 | 34,00 | 27,0303 | 3,29554 |
| Komitmen Organisasi | 66 | 29,00 | 51,00 | 38,2727 | 5,10368 |
| Gaya Kepemimpinan | 66 | 16,00 | 29,00 | 22,6515 | 3,00509 |
| Ambiguitas Peran | 66 | 17,00 | 30,00 | 23,8788 | 3,19863 |
| Motivasi Kerja | 66 | 25,00 | 42,00 | 33,4697 | 3,90747 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | |

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Dari hasil analisis statistik deskriptif data tersebut (Tabel 1), dapat diketahui bahwa:

1. Variabel kinerja auditor (Y) dengan nilai maksimum 34,00, nilai minimum 20,00 serta nilai mean 27,0303 yang diperoleh dari 7 pernyataan, dapat diketahui nilai tengah (mean) dari keseluruhan pertanyaan adalah 27,0303 yang berarti responden menjawab pernyataan pada kisaran antara 2 dan 3 untuk skala likert 5 point.
2. Variabel komitmen organisasi (X1) dengan nilai maksimum 51,00, nilai minimum 29,00 serta nilai mean 38,2727 yang diperoleh dari 11 pernyataan. Dapat diketahui nilai tengah (mean) dari keseluruhan data adalah 38,2727 yang berarti responden menjawab pertanyaan pada kisaran antara 2 dan 4 untuk skala likert 5 point.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan nilai maksimum 29,00, nilai minimum 16,00 serta nilai mean 22,6515 yang diperoleh dari 6 pernyataan, dapat diketahui nilai tengah (mean) dari keseluruhan pernyataan adalah 22,6515 yang berarti responden menjawab pertanyaan pada kisaran antara 2 dan 3 untuk skala likert 5 point.

4. Variabel ambiguitas peran (X3) dengan nilai maksimum 30,00, nilai minimum 17,00 serta nilai mean 23,8788 yang diperoleh dari 6 pertanyaan, dapat diketahui nilai tengah (mean) dari keseluruhan pertanyaan adalah 23,8788 yang berarti responden menjawab pertanyaan pada kisaran antara 2 dan 3 untuk skala likert 5 point.
5. Variabel motivasi kerja (Xm) dengan nilai maksimum 42,00, nilai minimum 25,00 serta nilai mean 33,4697 yang diperoleh dari 9 pertanyaan, dapat diketahui nilai tengah (mean) dari keseluruhan pertanyaan adalah 33,4697 yang berarti responden menjawab pertanyaan pada kisaran antara 3 dan 4 untuk skala likert 5 point.

Hasil uji validitas

Penentuan validitas data menggunakan *Corrected Item- Total Correlation* dengan menggunakan SPSS.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keputusan |
|---------------------|------------|----------|---------|-----------|
| Kinerja Auditor | KA1 | 0,669 | 0,242 | Valid |
| | KA2 | 0,627 | 0,242 | Valid |
| | KA3 | 0,527 | 0,242 | Valid |
| | KA4 | 0,506 | 0,242 | Valid |
| | KA5 | 0,414 | 0,242 | Valid |
| | KA6 | 0,559 | 0,242 | Valid |
| | KA7 | 0,533 | 0,242 | Valid |
| Komitmen Organisasi | KO1 | 0,443 | 0,242 | Valid |
| | KO2 | 0,650 | 0,242 | Valid |
| | KO3 | 0,382 | 0,242 | Valid |
| | KO4 | 0,453 | 0,242 | Valid |
| | KO5 | 0,531 | 0,242 | Valid |
| | KO6 | 0,640 | 0,242 | Valid |
| | KO7 | 0,504 | 0,242 | Valid |
| | KO8 | 0,650 | 0,242 | Valid |
| | KO9 | 0,491 | 0,242 | Valid |
| | KO10 | 0,612 | 0,242 | Valid |
| | KO11 | 0,433 | 0,242 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan | GK1 | 0,529 | 0,242 | Valid |
| | GK2 | 0,693 | 0,242 | Valid |
| | GK3 | 0,745 | 0,242 | Valid |
| | GK4 | 0,639 | 0,242 | Valid |

| | | | | |
|------------------|-----|-------|-------|-------|
| | GK5 | 0,532 | 0,242 | Valid |
| | GK6 | 0,501 | 0,242 | Valid |
| Ambiguitas Peran | AP1 | 0,568 | 0,242 | Valid |
| | AP2 | 0,787 | 0,242 | Valid |
| | AP3 | 0,669 | 0,242 | Valid |
| | AP4 | 0,783 | 0,242 | Valid |
| | AP5 | 0,701 | 0,242 | Valid |
| | AP6 | 0,702 | 0,242 | Valid |
| Motivasi Kerja | MK1 | 0,614 | 0,242 | Valid |
| | MK2 | 0,629 | 0,242 | Valid |
| | MK3 | 0,536 | 0,242 | Valid |
| | MK4 | 0,391 | 0,242 | Valid |
| | MK5 | 0,439 | 0,242 | Valid |
| | MK6 | 0,428 | 0,242 | Valid |
| | MK7 | 0,563 | 0,242 | Valid |
| | MK8 | 0,409 | 0,242 | Valid |
| | MK9 | 0,647 | 0,242 | Valid |

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Corrected Item- Total Correlation* diatas, dapat disimpulkan seluruh item pernyataan baik pada komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), ambiguitas peran (X3), motivasi kerja (Xm) dan kinerja auditor (Y). dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item pernyataan baik pada variabel independen maupun dependen bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil uji reliabilitas data

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$ ([Ghozali, 2013](#)).

Tabel 3.

Hasil Uji Reabilitas Data

| Variabel | Cronbach's Alpha | Nilai Kritis | Kesimpulan |
|---------------------|------------------|--------------|------------|
| Kinerja Auditor | 0,807 | 0,6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,838 | 0,6 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,831 | 0,6 | Reliabel |
| Ambiguitas Peran | 0,884 | 0,6 | Reliabel |

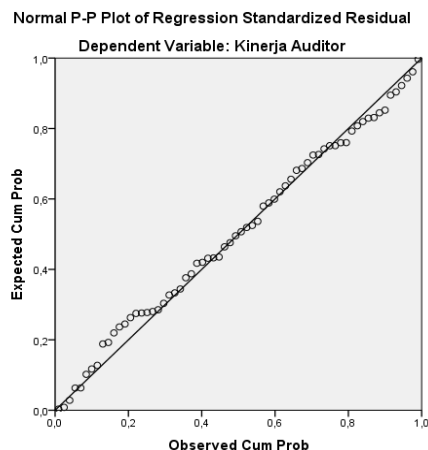
| | | | |
|----------------|-------|--|--|
| Motivasi Kerja | 0,796 | | |
|----------------|-------|--|--|

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Dari data Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable atau dapat dipercaya.

Hasil uji normalitas data

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.



Gambar 3

P-Plot Of Regretion Standardized Residual

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Dari gambar Normal PP Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Kemudian dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa variabel penelitian berdistribusi secara normal.

Tabel 4

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 66 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,97384320 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,063 |
| | Positive | ,049 |
| | Negative | -,063 |
| Test Statistic | | ,063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi normal. Residual normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu variabel dikatakan terbebas dari penyimpangan multikolinieritas, apabila nilai tolerance diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Komitmen Organisasi | ,525 | 1,904 |
| Gaya Kepemimpinan | ,428 | 2,335 |
| Ambiguitas Peran | ,510 | 1,960 |
| Motivasi Kerja | ,960 | 1,041 |

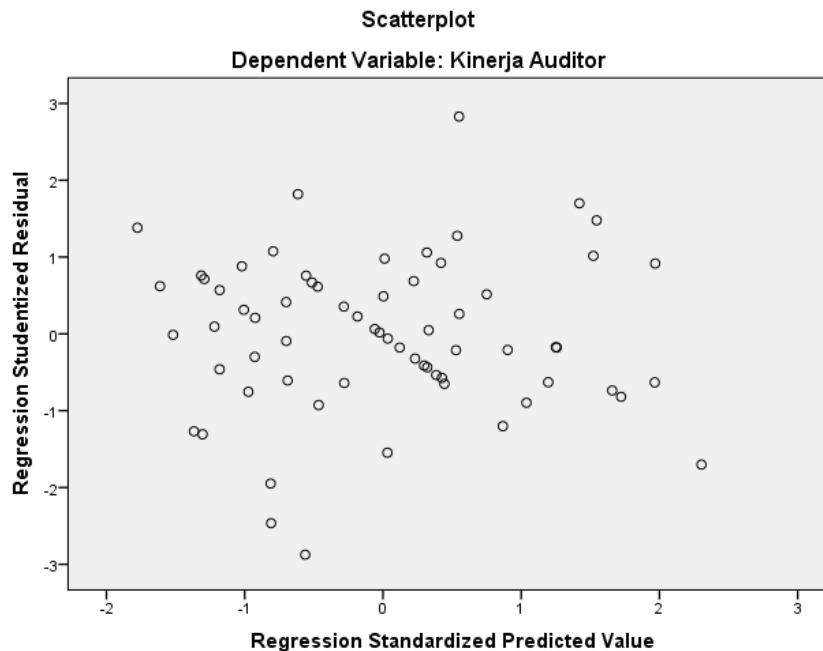
a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai *tolerance* yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0, dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), ambiguitas peran (X3) terbebas dari asumsi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan guna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4

Grafik Scatterplot

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat data menyebar secara acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil uji autokorelasi

Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW). Jika angka DW dibawah -2, maka terdapat autokorelasi positif. Jika angka DW diantara -2 sampai +2, maka tidak terdapat autokorelasi. Jika angka DW diatas +2, maka terdapat autokorelasi negatif. Berikut adalah hasil pengolahan SPSS 23 yang menghasilkan *Durbin-Watson*.

Tabel 6.

Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,801 ^a | ,641 | ,618 | 2,03753 | 2,203 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Ambiguitas Peran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) 2,203 terletak antara -2 dan $+2 = -2 < 1,999 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Persamaan regresi linear berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program *SPSS for Windows* versi 23 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7.
Nilai-nilai koefisien pada persamaan regresi linear berganda Coefficients ^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 4,315 | 2,177 | | 1,983 | ,052 |
| Komitmen Organisasi | ,261 | ,067 | ,405 | 3,899 | ,000 |
| Gaya Kepemimpinan | ,259 | ,127 | ,236 | 2,031 | ,047 |
| Ambiguitas Peran | ,287 | ,110 | ,278 | 2,614 | ,011 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Komitmen organisasi

Dari table diatas diketahui nilai $t_{hitung} (3,899) > t_{tabel} (1,999)$ atau $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor. Dengan kata lain apabila komitmen organisasi baik dalam organisasi maka tidak tertutup kemungkinan kinerja-kinerja yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan. Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima.

Gaya kepemimpinan

Diketahui nilai $t_{hitung} (2,031) > t_{tabel} (1,999)$ atau $Sig. (0,047) < 0,05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin didalam organisasi baik maka sudah tetntu akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima.

Ambiguitas peran

Diketahui nilai $t_{hitung} (2,614) > t_{tabel} (1,999)$ atau $Sig. (0,011) < 0,05$. Artinya variabel ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Auditor yang menghadapi ambiguitas peran dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Maka semakin rendah ambiguitas peran akan meningkatkan Kinerja Auditor. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Tabel 8.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,801 ^a | ,641 | ,624 | 2,02131 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ambiguitas Peran.

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,641. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor sebesar 64,1%.

Hasil Uji-t (Korelasi parsial)

Uji-t dilakukan untuk memberikan penjelasan atas pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ketentuan uji-t adalah H_0 dapat diterima jika t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan t_{tabel} dan H_1 diterima apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} .

Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja

Tabel 9.
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 47,956 | 15,600 | | 3,074 | ,003 |
| | Komitmen Organisasi | -,570 | ,411 | -,883 | -1,388 | ,170 |
| | Motivasi Kerja | -1,138 | ,457 | -1,349 | -2,490 | ,015 |
| | KO*MK | ,030 | ,012 | 2,307 | 2,538 | ,014 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Dari table diatas diketahui bahwa $t_{hitung} (2,538) > t_{tabel} (1,999)$ dan $Sig. (0,014) < 0,05$. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,030 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,030 jika nilai variabel X1 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Dimana motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang mempunyai komitmen yang baik dapat meningkatkan kinerjanya dan begitu juga sebaliknya apabila komitmennya rendah maka akan menurunkan kinerjanya juga. Artinya Semakin tinggi komitmen organisasi dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima.

Tabel 10.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,750 ^a | ,563 | ,542 | 2,23073 |

a. Predictors: (Constant), KO*MK, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Diketahui nilai R Square sebesar 0,563. Artinya bahwa sebesar 56,3% variabel komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Tabel 11.
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 58,099 | 19,035 | | 3,052 | ,003 |
| | Gaya Kepemimpinan | -1,424 | ,825 | -1,298 | -1,727 | ,089 |
| | Motivasi Kerja | -1,418 | ,559 | -1,681 | -2,535 | ,014 |
| | GK*MK | ,064 | ,024 | 2,814 | 2,655 | ,010 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} (2,655) > t_{tabel} (1,999)$ dan $Sig. (0,010) < 0,05$. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,010 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar +0,064 dan bertanda positif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,064 jika nilai variabel X1 dengan dimoderasi variabel M mengalami kenaikan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Dimana motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerjanya dan begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinannya tidak baik akan menurunkan kinerjanya juga. Artinya Semakin bagus gaya kepemimpinan dengan dimoderasi motivasi maka Kinerja auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kelima (H_5) diterima.

Tabel 12.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,750 ^a | ,563 | ,542 | 2,23073 |

a. Predictors: (Constant), GK*MK, Motivasi Kerja, Gaya kepemimpinan

Sumber : Olahan Data SPSS, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,563. Artinya adalah bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi adalah sebesar 56,3%.

Ambiguitas Peran Dengan Motivasi Kerja

Tabel 13.
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 52,094 | 20,930 | | 2,489 | ,016 |
| | Ambiguitas Peran | -1,139 | ,870 | -1,105 | -1,309 | ,195 |
| | Motivasi Kerja | -1,214 | ,613 | -1,439 | -1,982 | ,052 |
| | AP*MK | -,053 | ,025 | 2,461 | 2,105 | ,039 |

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa $t_{hitung} (2,105) > t_{tabel} (1,999)$ dan $Sig. (0,039) < 0,05$. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran memiliki tingkat signifikan sebesar 0,039 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien parameternya sebesar -0,053 dan bertanda negatif. Hal ini berarti nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,053 jika nilai variabel X1 dengan dimoderasi variabel M mengalami penurunan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memoderasi hubungan antara ambiguitas peran dengan kinerja auditor. Dimana motivasi kerja dapat memperlemah pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Hal ini membuktikan bahwa auditor yang mengalami ambiguitas peran dalam organisasinya maka dapat menurunkan kinerjanya namun dengan adanya motivasi yang tinggi terhadap auditor mampu menurunkan ambiguitas peran yang dialaminya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi resiko penurunan kinerja. Artinya Semakin kecil tingkat ambiguitas peran dalam organisasi dengan dimoderasi motivasi kerja maka Kinerja auditor akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis keenam (H_6) diterima.

Tabel 14.
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,701 ^a | ,492 | ,467 | 2,40603 |

a. Predictors: (Constant), AP*MK, Motivasi Kerja, Ambiguitas Peran

Sumber: Olahan Data SPSS, 2019

Diketahui nilai R Square sebesar 0,492. Artinya adalah bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi adalah sebesar 49,2%.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, ambiguitas peran dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor yang ada pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Kota Pekanbaru, Medan, dan Padang. Dalam hal ini, motivasi kerja sebagai variabel moderating. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan SPSS versi 23. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, b) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, c) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, d) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa interaksi komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, e) Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa interaksi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, f) Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa interaksi ambiguitas peran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Beberapa keterbatasan yang perlu diperbaiki antara lain, sebagai berikut: a) Metode penyebaran kuesioner langsung ke tempat tujuan penelitian memiliki kelemahan yaitu terdapat beberapa responden pada suatu KAP yang tidak dapat mengembalikan hasil kuesioner penelitian, b) wilayah objek penelitian yang terbatas, c) Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel moderating, sehingga kemungkinan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

Indikator yang paling rendah dalam variabel komitmen organisasi adalah indikator menjaga dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, maka sebaiknya KAP harus memperhatikan dan memelihara keinginan anggotanya sehingga dapat lebih loyal didalam organisasi. Indikator paling rendah pada variabel gaya kepemimpinan ialah *relationship* atau hubungan antar anggota, maka sebaiknya pimpinan KAP harus dapat dan mampu membuat suasana yang harmonis sehingga membuat semua anggota senang dalam melaksanakan arahan dan pekerjaan yang diberikan. Indikator yang paling rendah pada variabel ambiguitas peran adalah komunikasi, maka KAP harus mampu memberikan penugasan-penugasan yang jelas terhadap anggotanya dan menjaga komunikasi sesuai dengan hirarki dan menghindari *double* perintah dari orang yang berbeda.

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu: a) penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak populasi di luar Wilayah kota medan, pekanbaru dan padang agar data yang didapatkan lebih banyak, b) Penelitian dapat dilakukan pada saat auditor sedang tidak banyak melakukan tugas audit agar mendapatkan lebih banyak sampel untuk penelitian, c) Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang valid sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, d) serta menambah variabel independen lainnya seperti pengalaman auditor, independensi, dan lain-lain.

Referensi

- Agoes, Sokrisno. (2016). *Auditing, petunjuk praktis pemeriksaan akuntan oleh kantor akuntan publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agustina, likhya. (2009). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi*.
- Ahmad, Z & Taylor, D. (2009). *Commitment to independence by internal auditors: the effects of role ambiguity and role conflict*. *Managerial Auditing Journal*, 899-925.
- Aranya & Ferris. (1984). *Commitment professionalism*. STIE Trisakti Jakarta.
- Arifah, D.A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung*.
- Arumsari, A. L & Budiarta . I. K . (2016). Pengaruh profesionalisme auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2297-2304.
- Cendana, D. K & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor dengan *emotional quotient* sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1141-1169.
- Dalmy, D. (2009). Pengaruh SDM, komitmen, motivasi terhadap kinerja auditor dan reward sebagai variabel moderating pada inspektorat Provinsi Jambi. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Elias, R.Z. (2006). *The impact of professional commitment and anticipatory socialization on accounting students ethical orientation*. *Journal of Business Ethic*, 83-90.
- Elyawati dkk. (2010). *Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintahan*. Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of leaderships effectiveness*, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 159.
- Fanani, Z. Hanif, R.A. & Subroto B. (2008). Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 139-155.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamka. (2014). *Pribadi hebat*. Depok: Gema Insani.
- Hanna, E & Friska, f. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi STIE Trisakti*, 13-38.
- Indriantoro, Nur & Supomo, B. (2006). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Julianingtyas, B.N. (2012). Pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Accounting Analysis Journal*, 2252-6765.
- Karnisa, D.A. (2015). Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan motivasi dan etika auditor sebagai variabel moderasi Diponegoro. *Journal of Economics*, 1-9.
- Malik, M. C & Nasaruddin, F. (2018). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. *Paradok Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2622-6383.
- Merchant, K.A & Stede, W.A.V. (2017). *Management control system, insentif system*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Murhaban. (2014). Pengaruh kompetensi dan komitmen profesional terhadap motivasi kerja auditor. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 30-45.
- Nuraini, L. (2016). *Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pamutri, K.P. (2009). *Pengaruh komitmen terhadap kinerja auditor: Motivasi sebagai variabel moderating*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Prabayanthi, P.A & Widhiyani, N.L.S. (2018). Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1059-1084.

- Prayitno, A. & Triyono, A.J. (2017). Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap stres kerja dan kinerja pegawai dinas. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 92-100.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*. Gavaq Media: Yogyakarta.
- Putri, K. M. D. & Suputra, D. (2013). Pengaruh independensi, profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada akuntan publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 39-53.
- Rahmawati. (2011). *Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating*. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Robbins, S & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior editions 15*. New Jersey: Pearson Educations
- Soekanto. S. (2009). *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, D. (2014). Pengaruh independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan*. Jakarta: PrenadaMedia Group
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis pendekatan pengembangan keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2089-3310.
- Sunyoto, D. (2014). *Studi kelayakan bisnis, kepemimpinan*. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Tandiontong, M. (2016). *Kualitas audit dan pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Trianingsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1-56.
- Widhi, S. N & Setyawati, E. (2015). Pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 64-79.
- Wijaya, R. (2013). Pengaruh ambiguitas peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi. *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Wulandari, R. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jom FEKON*, 1-14.
- Yusuf. R. M & Syarif. D. (2018). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka