PENGARUH PROFESIONALISME DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI)

Intan Permatha Sari
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

ABSTRACT

Performance auditors are still doubtful of the auditor Public Accounting Firm Budiman. Wawan, Pamudji and colleagues still due to the auditor that are not objektive and is not responsible for the delivery of audit evidence. This study aims to provide empirical evidence about the effect of Professionalism and Leadership style on the Performance Auditor Public Accounting Firm (KAP) in Bandung, which is registered in the BPK.

The population in this study was 29 auditors from 13 Public Accounting Firm (KAP) in Bandung, which is registered in the BPK. Sample selection is done by using saturated sample that uses the entire population of 29 auditors from 13 Public Accounting Firm (KAP) in Bandung, which is registered in the BPK. The analysis used is descriptive analysis and verification with quantitative approach. The analysis model used is multiple liniar regression analysis.

Results of testing the hypothesis in this study indicate that (1) Professionalism has a significant positive effect on the Performance Auditor, (2) Leadership Style has a significant positive effect on the Performance Auditor.

Keywords: Professionalism, Leadership Style, Performance Auditor

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Audit atas laporan keuangan perusahaan oleh pihak ketiga sangat diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, sehingga memperoleh laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh manajemen dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Salah satu kebijakan yang sering ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan dimana pihak independen sebagai pihak ketiga yaitu auditor (Kompiang Martina, 2013).

Seorang auditor dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat, yaitu dengan memberikan jasa profesional yang berkualitas. Akuntan publik atau auditor bukan hanya sekedar ahli tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan hati-hati dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesi yang ada. Profesi akuntan harus memiliki integritas, independen dan bebas dari semua kepentingan. Hal ini dikarenakan seorang auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk kepentingan pihak lain yang mempunyai kepentingan atas laporan keuangan yang diaudit (Rezki Wulan, 2013).

Selain sikap profesionalisme yang harus dimiliki masing-masing auditor, kinerja auditor dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor. Gaya kepemimpinan meliputi norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mengarahkan karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa

berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Dalam Kantor Akuntan Publik, gaya kepemimpinan ini sangat diperlukan karena gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kelangsungan dan kelancaran jalannya organisasi dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja auditor (Devi Savitri, 2014).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasikan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya kasus kinerja auditor dari kantor akuntan publik budiman, wawan, pamudji dan rekan yang diragukan dikarenakan adanya auditor yang tidak objektif dalam melaksanakan tugas auditnya dan tidak bertanggung jawab dalam penyampaian bukti auditnya sehingga terjadi pembekuan izin terhadap auditor tersebut.
2. Adanya kasus kantor akuntan publik yang sering mendapatkan sanksi dikarenakan sikap gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang bebas sehingga kurangnya pengendalian kontrol dan interaksi terhadap bawahannya mengakibatkan auditor yang kurang disiplin dan selalu melanggar aturan saat melaksanakan tugas auditnya sehingga terjadi pembekuan izin terhadap auditor dan pembekuan izin usaha dari KAP abdulrahman hasan salipu yang mengakibatkan kinerja KAP memburuk.

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari kebenaran atas pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan menggunakan data yang diperoleh dan uji empiris, guna memecahkan masalah.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)
   Dengan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja auditor.
2. Bagi Auditor
   Memberikan informasi tentang pemahaman Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Auditor, sehingga dalam prakteknya dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme dalam meningkatkan kinerja auditor yang nantinya akan berdampak pada Kantor Akuntan Publik tersebut.

1.5.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tentang keterkaitan antara pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan dalam Kinerja Auditor.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji di bidang audit.

I. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Profesionalisme

2.1.1.1 Pengertian Profesionalisme

Pengertian profesionalisme menurut Arrens, et.all yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf (2012:68) yaitu:

> "Profesional berarti bertanggung jawab untuk berprilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab secara individual dan ketentuan dalam peraturan dan hukum di masyarakat."

Pengertian professionalisme menurut Messier, Glover, Prawitt yang diterjemahkan oleh Nori Hinduan (2005:375):

> "Professional didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang professional seluruh profesi menyusun aturan atau kode perilaku yang mendefinisikan perilaku etika (professional) bagi anggota profesi tersebut".

2.1.1.2 Indikator Profesionalisme

Menurut Messier, et.all yang diterjemahkan oleh Nori Hinduan (2005:375) ada beberapa indikator mengenai Profesionalisme Auditor:

1. Tanggung jawab profesi
   Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.
2. Integritas
   Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
3. Objektivitas
   Setiap anggota harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.
4. Kompetensi
   Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2012:49) bahwa Gaya Kepemimpinan adalah :

> "Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia amati."

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2013:37) Gaya Kepemimpinan adalah:

> "Suatu cara dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif."

Pengertian Gaya Kepemimpinan menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010:42) sebagai berikut:

"Sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpianan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasi dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin."

2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Otokratis
   Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.
2. Demokratis
   Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
3. *Laissez faire* / Bebas
   Pemimpin jenis ini hanya terlibat delam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi.

2.1.3 Kinerja Auditor

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. (Arfan 2010:196)

Menurut I Gusti Agung Rai (2010:31) Kinerja Auditor bahwa :

"Audit yang dilakukan secara objektif dan sistematis terhadap berbagai macam bukti untuk menilai kinerja entitas yang diaudit dalam hal ekonomi, efisiensi, dan efektifitas, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja dan entitas yang diaudit dan meningkatkan akuntabilitas publik."

Definisi Kinerja Auditor Menurut Mulyadi (2011:112) adalah:

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

2.1.3.2 Indikator Kinerja Auditor

Dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat personalitas, yaitu :

1. Kemampuan
   Seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang auditor berpengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun.

2. Komitmen profesional
   Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga dapat berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.
3. Motivasi
   Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
4. Kepuasan kerja
   Kepuasan kerja auditor dapat diartikan sebagai tingkatan kepuasan individu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dan paradigma penelitian diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.
H2 :Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012:2) menyatakan bahwa metode penelitian adalah sebagai berikut :

> "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis".

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:38) mendefinisikan operasional variabel adalah sebagai berikut:

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI) Maka operasionalisasi variabel penelitian dapat disajikan dalam Tabel 3.1.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor adalah data primer

1. Data Primer
   Menurut Sugiyono (2012:137) mengemukakan definisi data primer adalah :
   "Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data".

1.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan *(Library Research*). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
   a. Metode pengamatan (Observasi), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung. Dalam penulisan laporan ini, penulis mengadakan pengamatan langsung pada KAP di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI.
   b. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak- pihak yang terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
   c. Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tetutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah auditor eksternal, dengan harapan mereka dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelah literatur berupa buku-buku (text book), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.4 Populasi, Sampel dan Tempat serta Waktu Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung yang terdaftar di BPK RI, jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 29 auditor dari 13 KAP yang menjadi populasinya.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), mendefiniskan sampel sebagai berikut:

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"

3.4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 13 Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK-RI. Dalam penelitian ini dilakukan studi kasus terhadap Kantor Akuntan Publik Wilayah Bandung. Dengan waktu penelitian bulan Februari 2016 – selesai.

3.5 Metode Pengujian Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Cooper yang dikutip Umi Narimawati, dkk. (2010:42) validitas didefinisikan sebagai berikut :

"*Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure*".

Berdasarkan defenisi di atas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper yang dikutip oleh Umi Narimawati, dkk. (2010:43) realibitas adalah sebagai berikut :

"*Reliability is a characteristic of measurement concerned with accuracy, precision, and concistency*".

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:159) mendefinisikan hipotesis sebagai adalah berikut:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk persamaan"

Ho : $\beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.

Ho : $\beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan responden mengenai profesionalisme, gaya kepemimpinan dan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung.

4.1.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.15 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 4 indikator profesionalisme. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 4 indikator adalah sebesar 63,25% dan terkategorikan "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01% – 68,00%". Berdasarkan nilai persentase skor yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa auditor yang bekerja pada KAP di Kota Bandung memiliki sikap profesionalisme yang cukup baik.

4.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.19 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 3 indikator sikap gaya kepemimpinan. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 3 indikator adalah sebesar 65% dan terkategorikan "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01% – 68,00%". Berdasarkan nilai persentase skor yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pemimpin pada KAP di Kota Bandung memiliki sikap gaya kepemimpinan yang cukup baik.

4.1.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

Berdasarkan tabel 4.24 memberikan informasi mengenai hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap 4 indikator kinerja auditor. Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai persentase skor yang diperoleh dari 4 indikator adalah sebesar 63,08% dan termasuk dalam kategori "Cukup Baik" berada pada interval persentase skor antara "52,01%–68,00%". Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa KAP di Kota Bandung memiliki kinerja auditor yang tergolong cukup baik.

4.1.2 Analisis Verifikatif

1. Pengujian Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas ini dapat dilihat bahwa nilai probabilitas yang diperoleh adalah sebesar 0,732 > 0,05. Hasil tersebut menunjukan bahwa residu pada model regresi yang akan dibentuk berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitasdapat dilihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0,523 > 0,1 dengan nilai VIF sebesar 1,913 < 10. Hasil tersebut menunjukan bahwa variabel bebas dalam model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas pada gambar grafik scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta *observed* tersebar secara acak, di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda yang tersaji pada tabel di atas, diketahui nilai konstanta (*a*) yang diperoleh adalah sebesar 5,792 dengan nilai koefisien regresi (b_i) sebesar 0,305 X_1 dan 0,592 X_2.

3. Analisis Korelasi

a) Korelasi Parsial

1) Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja Auditor

Pada tabel 4.28 *output SPSS*, dapat dilihat bahwa nilai korelasi parsial yang diperoleh antara profesionalisme dengan kinerja auditor adalah sebesar 0,761 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Kuat" (0,60-0,799). Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara profesionalisme dengan kinerja auditor, dimana semakin baik sikap profesionalisme auditor akan menghasilkan kinerja auditor yang optimal.

2) Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor

Pada tabel 4.29 *output SPSS*, dapat dilihat bahwa nilai korelasi parsial yang diperoleh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor adalah sebesar 0,816 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong "Sangat Kuat" (0,80-1,00). Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, dimana semakin baik sikap gaya kepemimpinan akan menghasilkan kinerja auditor yang optimal .

4. Koefisien Determinasi

Pada tabel 4.31 profesionalisme memberikan kontribusi pengaruh sebesar 28,8% terhadap kinerja auditor, sedangkan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar

45,2% terhadap kinerja auditor, sehingga total pengaruh yang diberikan keduanyan adalah sebesar 74%.

5. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama pngaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Pada tabel 4.32 nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho (2,209>2,110) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2) Pengujian Hipotesis Kedua pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Pada tabel 4.33 nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho (3,240>2,110) sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak Ho dan menerima Ha, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Hasil dari pengujian statistik menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK. Hasil dari pengujian hipotesis nilai t_{hitung} untuk profesionalisme sebesar 2,209 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

Hasil dari nilai korelasi yang diperoleh antara Profesionalisme dengan Kinerja Auditor. Mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara profesionalisme dengan kinerja auditor adalah sebesar 0,761 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong “Kuat” dan menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang berarti dimana semakin pelaksanaan profesionalisme yang baik dan mematuhi aturan yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja auditor yang optimal.

Hasil dari koefisien determinasi profesionalisme memberikan pengaruh sebesar 28,8% yang berarti profesionalisme memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 28,8% terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung sementara sisanya 71,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti etika profesi, pengalaman dan independensi

Berdasarkan hasil analisis verifikatif dapat disimpulkan profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor, sesuai dengan hasil penelitian Ketut Ardy Prabhawa (2014) yang menunjukan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor demikian juga pada penelitian Victor D. Siahaan (2010) yang menunjukan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil dari hasil pengujian statistik menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang terdaftar di BPK. Hasil dari pengujian hipotesis nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,240 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung.

Hasil dari nilai korelasi yang diperoleh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Mengacu pada nilai korelasi yang diperoleh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor adalah sebesar 0,816 dan memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong “Sangat Kuat”. Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dengan

kinerja auditor, dimana semakin baik sikap gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya maka akan menghasilkan kinerja auditor yang optimal.

Hasil dari koefisien determinasi gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 45,2% yang berarti gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 45,2% terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung sementara sisanya 54,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti etika profesi, pengalaman dan independensi.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja auditor, sesuai dengan hasil Ketut Dedik Suriana(2014) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, demikian juga pada penelitian Komang Alit Trijayanti (2015) yang menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Wilayah Kota Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor serta memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong “Kuat” dan menujukan hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang berarti dimana semakin profesionalisme auditor baik akan menghasilkan kinerja auditor yang optimal . Namun di samping itu, dalam pelaksanaanya pada indikator mengenai tanggung jawab profesi dan indikator objektif masih di temukan bahwa adanya auditor yang tidak bersikap objektif dan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan pemeriksaan auditnya.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor serta memiliki arah hubungan positif dengan derajat asosiasi yang tergolong “Sangat Kuat”. Berdasarkan nilai korelasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor, dimana semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin terhadap bawahannya maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun di samping itu, dalam pelaksanaanya pada indikator mengenai *Laissez faire* (bebas) masih di temukannya pemimpin yang kurang melakukan interaksi dan kontrol terhadap bawahannya yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yang di hasilkannya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Operasional / Praktis

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Bandung, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan dapat dijadikan masukan kepada auditor pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Bandung sebagai berikut:

1. Agar kinerja auditor dapat menghasilkan hasil yang optimal maka diperlukan sikap profesionalisme yang baik. Masih ada beberapa auditor pada Kantor Akuntan Kublik (KAP) di wilayah Bandung, yang tidak objektivitas dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas auditnya, agar auditor selalu objektiv dan bertanggung jawab dalam tugasnya, sebaiknya dilakukan pengawasan agar setiap auditor yang melaksanakan audit bisa menjaga keobjektivitasnya dan bertanggung jawab pada profesinya dan tetap patuh pada aturan yang berlaku umum, sehingga menghasilkan kinerja auditor yang baik dan optimal.
2. Agar sikap gaya kepemimpinan dapat menghasilkan kinerja auditor yang optimal pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Bandung maka di perlukannya seorang pemimpin yang selalu mengarahkan, memotivasi, mengawasi dan memberikan

komunikasi yang baik dengan bawahannya agar auditor tersebut lebih displin dan selalu mematuhi aturan yang berlaku umum dalam melaksanakan tugas pemeriksaan sehingga tujuan organisasi pun dapat tercapai dan kinerja auditornya pun akan meningkat.

5.2.2 Saran Akademis

1. Bagi Pengembang Ilmu
   Disarankan pada penelitian berikutnya untuk melakukan penelitian yang sama, dengan metode yang sama tetapi unit analisis dan sampel yang berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung teori dan konsep diterima secara umum.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat lebih memberikan bukti empiris dari konsep yang telah dikaji bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh profesionalisme dan gaya kepemimpinan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Supangat. 2007. *Statistik.* Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Arens, A.A., Elder, R. J., and Beasley, M.S., 2012, "*Auditing and Assurance Services- An Integrated Approach". 14thEdition. Person Education limited,* Edinburg UK.

Alvin A.Arens, Randal J Elder & Mark S.Beasley. 2012 "*Auditing And Assurance Service An Integrated Approach"* diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. *Selemba Empat. Jakarta*

Badjuri, Ahmad. 2011. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen pada KAP di Jawa Tengah.* Dinamika Keuangan dan Perbankan Vol.3 No.1.

Gujarati, Damodar n. 2006. Dasar-dasar Ekonometrika. Jakarta : Erlangga.

I Gusti Agung Rai. 2010.*Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
Kartono Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo.

Ketut Ardy Prabhawa. 2014. *Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi Dalam Tim Terhadap Kinerja Auditor*. e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi, Vol:2 No:1 Tahun 2014.

Ketut Dedik Suariana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Eksternal.* e-Journal *S1 Ak* Universitas Pendidikan Ganesha.

Komang Alit Trijayanti. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor*. e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1

Larkin, Joseph .2000. "*Auditting: An Integrated Approach"*. McGraw-Hill, New York.

Lekatompessy, J.E. 2003*. Hubungan Profesionalisme dengan konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.5, No.1, April, hlm.69–84.

Martina,Kompiang. 2013. *Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.* Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.1 (2013): 39-53 .

Messier & rekan, 2005. "*Auditing Services & Assurance a Systematic Approach"*. Buku Dua, Edisi 3, Diterjemahkan oleh Nori Hinduan, Penerbit Salemba Empat.

Muliani, Made. 2015 . *Pengaruh Pengalaman, Otonomi dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali).* journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1.

Mulyadi. 2011. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.

Pasolong, Harbani. 2013. "*Kepemimpinan Birokrasi"*. Bandung: Alfabeta

Rizki, Wulan. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY*. Jurnal Nominal Universitas Negeri Yogyakarta.

Safitri, Devi. 2014. *Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.

Sedarmayanti. 2007. "*Manajemen SDM"*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2010. "*Teori dan Praktek Kepemimpinan"*. Cetakan ke-6. Jakarta: Rineka Cipta.

Sigit Prasetyo Riswantoro. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Prosiding Penelitian SPeSIA 2015 Universitas Islam Bandung

Sitio, Ristina. 2014. *Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Negeri Semarang.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2011. "*Metodologi Penelitian Bisnis"*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. "*Metode Penelitian Pendidkan: Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D".* Bandung: Alfabeta.

Suwatno, J, Priansa , Donni, 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung

Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan ke-16 . Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.

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. 26-28 Juli 2007. Universitas Hasanudin Makasar.

Umi Narimawati. 2010. *Metodelogi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi.* Jakarta: Penerbit Genesis.

Veithzal Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-7. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Victor D. Siahaan. 2010. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor*. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi *Vol. 3. No. 1. Januari 2010 Hal. 10-28*

economy.okezone.com ,diakses pada tanggal 20 maret 2016.
www.pppk.kemenkeu.go.id ,diakses pada tanggal 20 maret 2016.
www.tempo.com ,diakses pada tanggal 15 maret 2016.

LAMPIRAN

Tabel 3.1
Operasional Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR	SKALA	No. Kuesioner
Profesionalisme (Variabel X1)	"Profesional berarti bertanggung jawab untuk berprilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab secara individual dan ketentuan dalam peraturan dan hukum di masyarakat." Arrens, et.all (2012:68)	-Tanggung jawab profesi -Integritas -Objektivitas -Kompetensi Menurut Messier, et.all (2005:375)	Ordinal	1,2 3,4 5,6 7,8
Gaya Kepemimpinan (Variabel X2)	"Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif." Harbani Pasolong (2013:37)	1. Otokratis 2. Demokratis *3.Laissez faire /* Bebas Menurut Donni dan Suwatno (2011;157)	Ordinal	9,10 11,12 13,14
Kinerja Auditor (Variabel Y)	"Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan." Menurut Mulyadi (2011:112)	-Kemampuan -Komitmen Profesional -Motivasi -Kepuasaan Kerja Menurut I Gusti Agung Rai (2010:31)	Ordinal	15,16 17 18,19,20 21,22

Tabel 4.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Profesionalisme pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Tanggung jawab profesi	124	200	62,0%	Cukup Baik
2	Integritas	131	200	65,5%	Cukup Baik
3	Objektivitas	124	200	62,0%	Cukup Baik
4	Kompetensi	127	200	63,5%	Cukup Baik
Total		**506**	**800**	**63,25%**	**Cukup Baik**

Tabel 4.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Otokratis	128	200	64,0%	Cukup Baik
2	Demokratis	137	200	68,5%	Cukup Baik
3	*Laissez faire*(bebas)	125	200	62,5%	Cukup Baik
Total		**390**	**600**	**65,0%**	**Cukup Baik**

Tabel 4.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung

No.	Indikator	Indeks Skor		Persentase Skor	Interpretasi
		Aktual	Ideal		
1	Kemampuan Auditor	132	200	66,0%	Cukup Baik
2	Komitmen Profesional	63	100	63,0%	Cukup Baik
3	Motivasi	184	300	61,33%	Cukup Baik
4	Kepuasan Kerja	124	200	62,0%	Cukup Baik
Total		**503**	**800**	**63,08%**	**Cukup Baik**

HASIL PERHITUNGAN *SPSS 20.0 FOR WINDOWS*

Uji Validitas

Correlations

		TotalX1
pert1	Pearson Correlation	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert2	Pearson Correlation	,469*
	Sig. (2-tailed)	,037
	N	20
pert3	Pearson Correlation	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert4	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert5	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert6	Pearson Correlation	,638**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	20
pert7	Pearson Correlation	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert8	Pearson Correlation	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
TotalX1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Correlations

		TotalX2
pert9	Pearson Correlation	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert10	Pearson Correlation	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert11	Pearson Correlation	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert12	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert13	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert14	Pearson Correlation	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
TotalX2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Correlations

		TotalY
pert15	Pearson Correlation	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert16	Pearson Correlation	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert17	Pearson Correlation	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	20
pert18	Pearson Correlation	,522*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	20
pert19	Pearson Correlation	,589**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	20
pert20	Pearson Correlation	,667**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	20
pert21	Pearson Correlation	,554*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	20
pert22	Pearson Correlation	,452*
	Sig. (2-tailed)	,045
	N	20
TotalY	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	20

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,830
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,839
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,882
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,938
	Unequal Length		,938
Guttman Split-Half Coefficient			,936

a. The items are: pert1, pert2, pert3, pert4.
b. The items are: pert5, pert6, pert7, pert8.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,855
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	,696
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			,852
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,920
	Unequal Length		,920
Guttman Split-Half Coefficient			,906

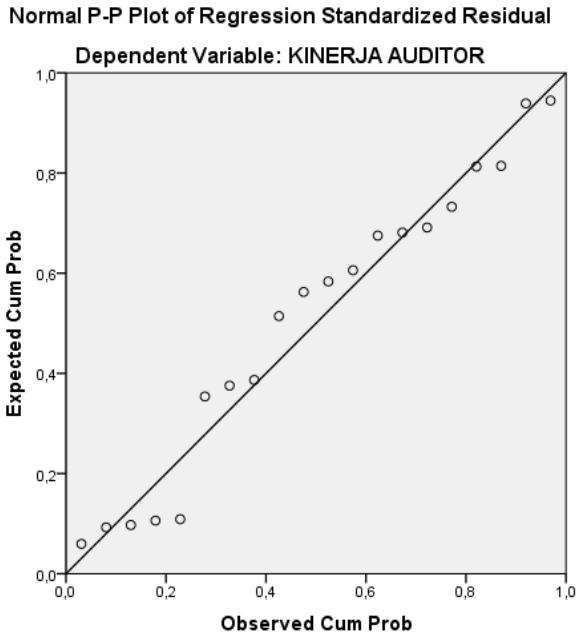
a. The items are: pert9, pert10, pert11.
b. The items are: pert12, pert13, pert14.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,818
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,468
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,710
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,830
	Unequal Length		,830
Guttman Split-Half Coefficient			,826

a. The items are: pert15, pert16, pert17, pert18.
b. The items are: pert19, pert20, pert21, pert22.

Uji Normalitas



Gambar 4.1
Grafik Normal Probability Plots

Tabel 4.25
UjiKolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters[a,b]	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,46391061
Most Extreme Differences	Absolute	0,154
	Positive	0,154
	Negative	-0,116
Kolmogorov-Smirnov Z		0,688
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,732

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

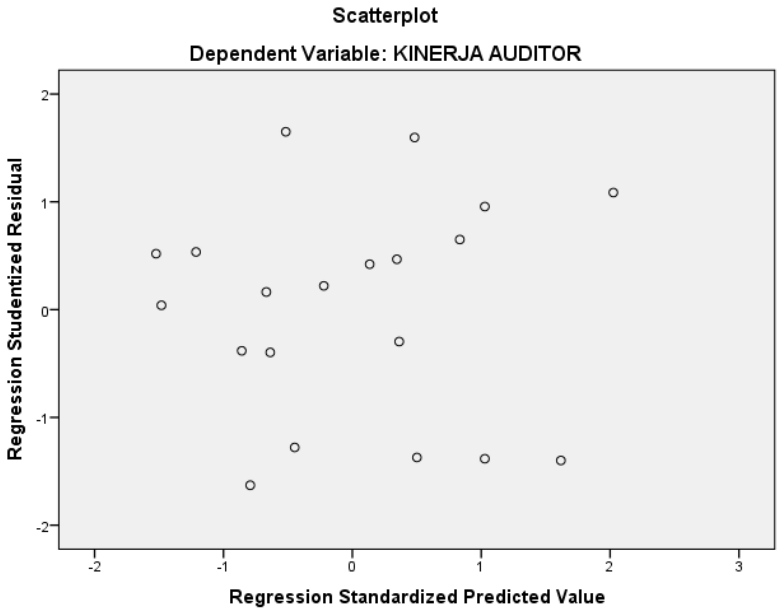
Uji Multikolinearitas

Tabel 4.26
Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Profesionalisme (X1)	0,523	1,913
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,523	1,913

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2
Grafik Scartterplot Heteroskedastisitas

Estimasi Regresi Linier Berganda

Tabel 4.27
Analisis Regresi Linier Berganda antara Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,792	2,093		2,768	0,013
	Profesionalisme (X1)	0,305	0,138	0,378	2,209	0,041
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,592	0,183	0,554	3,240	0,005

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Korelasi Parsial

Tabel 4.28
Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja Auditor
Correlations

		Profesionalisme (X_1)	Kinerja Auditor (Y)
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Kinerja Auditor	Pearson Correlation	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.29
Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Auditor
Correlations

		Gaya Kepemimpinan (X_2)	Kinerja Auditor (Y)
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,816**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	20	20
Kinerja Auditor	Pearson Correlation	,816**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	20

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients[a]

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Partial Coefficient of Determination
	Beta	Zero-order	Beta X Zo (%)
1 Profesionalisme (X1)	0,378	0,761	28,8%
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,554	0,816	45,2%
Total Effect			**74,0%**

Uji t (parsial)

Tabel 4.32
Uji t antara Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Model	t_{hitung}	$t_{tabel\ (0,05;17)}$	*Sig*	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_1 \rightarrow Y$	2,209	2,110	0,041	0,05	Ho ditolak	Signifikan

Tabel 4.33
Uji t antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Model	t_{hitung}	$t_{tabel\ (0,05;17)}$	*Sig*	A	Keterangan	Kesimpulan
$X_2 \rightarrow Y$	3,240	2,110	0,005	0,05	Ho ditolak	Signifikan