

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Surabaya**

**Regita Permata Sari<sup>1</sup>; Ec.Muslimin<sup>2</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

[17013010063@student.upnjatim.ac.id](mailto:17013010063@student.upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>; [muslimin.ak@upnjatim.ac.id](mailto:muslimin.ak@upnjatim.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aim the determined they effects of leadership styles, motivations, and works disciplin on the performances of auditors at KAP in Surabaya. Primary data obtained through questionnaires. They are three independents variable in this studying, namely Leadership Style, Motivation, and Work Disciplined. One dependent variable is Auditor Performance at KAP in Surabaya. The sampling techniq use is simple random sampling methode to obtain a sample of 84 auditors who work at KAP Surabaya. From the results of the research conducted, the results are obtained: 1) Leadership style influences auditor performance; 2) Motivation influences auditor performance; 3) Work Discipline affects the auditor's performance. Researchers should further incorporate new variables into research, such as organizational climate, work ability or environmental factors. So that from these variables will get clearer results regarding the factors that will have an impact on the auditor's performance. Adding a large number of samples than this research. With the large number of samples used, the research results obtained will be more detailed and convincing in making decisions.*

**Keywords: Leadership style, Motivation, Work discipline, Performances Auditor.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bermaksud dapat tahu pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja auditor pada KAP di Surabaya. Data primer diperoleh melalui kuisioner. Ada tiga variabel independen pada analisis ini, yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Dsiplin Kerja. Satu variabel dependen ialah, Kinerja Auditor pada KAP di Surabaya. Teknik pengambilan sampel memakai cara simple random sampling untuk menemukan sample 84 auditor yang bekerja di KAP Surabaya. Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil : 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor; 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor; 3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hendaknya peneliti selanjutya memasukkan variabel baru ke dalam penelitian, seperti iklim organisasi, kemampuan kerja ataupun faktor lingkungan. Sehingga dari variabel tersebut akan mendapatkan hasil yang lebih jelas mengenai faktor yang akan berdampak kepada kinerja auditor. Menambahkan jumlah sampel yang banyak daripada penelitian ini. Dengan banyaknya sampel yang digunakan, hasil penelitian yang diperoleh akan lebih detail dan meyakinkan di dalam pengambilan keputusan.

**Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja Auditor.**

## **PENDAHULUAN**

Profesi akuntan publik kini berperan penting selama memberikan penjelasan keuangan yang akurat kepada pemerintah, investor, kreditur, pemilik saham, karyawan, debitur, beserta warga umum dan pihak-pihak lain yang bersangkutan, berkat perkembangan dunia usaha di Indonesia. Kepercayaan masyarakat terhadap jasa Kantor Akuntan Publik akan meningkat dengan kinerja auditor (KAP) yang kuat. Untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh publik akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, auditor profesional harus membuat laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan SAK. Menurut Christina Gunaeka Notoprasetyo (2012:78), Suatu penugasan audit yang telah berhasil dilaksanakan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan yaitu diantaranya aspek internal bahwa bisa mempengaruhi kinerja auditor. Kinerja bisa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (leadership style). Gaya kepemimpinan adalah sarana bagi seorang pemimpin dapat menguasai orang lain maupun bawahannya semacam rupa akibatnya orang tercantum siap melaksanakan Kesediaan untuk berhasil dalam peran seseorang meskipun kurangnya kasih sayang pribadi. Menurut Hasibuan (2016 :170) menegaskan hingga gaya keahlian merupakan cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya untuk menginspirasi semangat kerja, kebahagiaan kerja, dan produktivitas staf yang tinggi untuk tercapainya wujud organisasi yang maksimal. Tujuan organisasi harus membangkitkan motivasi kerja pada setiap auditor.

Disiplin kerja selain motivasi yakni salah satu komponen yang memiliki kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu cara melatih kepribadian pekerja sekiranya selalu manifestasi kinerja yang tinggi, sikap, perilaku, dan pola hidup yang baik dan disiplin tidak membutuhkan waktu lama untuk terbentuk. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor terpenting karena keberhasilan Sebuah perusahaan hanya sebaik karyawannya. menghasilkan uang untuk perusahaan Anda (Romahtun, 2016).

Permasalahan yang dapat diambil dari uraian diatas yakni apakah gaya kepemimpinan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP di Surabaya, dll. Tujuan dari penelitian yang dilaksanakan yaitu Untuk mengetahui dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Path Goal

Jenis jalur-tujuan (*Path-goal*) diluaskan bagi Robert House pada Robbins (2015), memandu untuk menduga efesiensi kepemimpinan pada suasana yang beragam Efektifitas kepemimpinan terikat oleh perilaku atau sikap pemimpin bisa meneruskan bimbingan, motivasi, bantuan untuk sampai di tujuan yang diinginkan dan kepuasan kerja. Model jalur-tujuan pada dasarnya menunjukkan apa yang harus dikerjakan dengan pemimpin perlu mengarahkan perspektif bawahan perihal pekerjaan mereka, maksud pribadi, dan beraneka ragam jalur ketika mencapai tujuan.

### Gaya Kepemimpinan

Kapasitas akan menakluki individu lain, bawahan, atau kelompok, untuk memandu perilaku bawahan atau kelompok, untuk mempunyai bakat atau pengalaman khusus di bidang yang dibutuhkan dengan kelompok, untuk mendapat petunjuk organisasi atau komersial, disebut sebagai gaya kepemimpinan. Kapasitas untuk membujuk kelompok agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dikatakan sebagai gaya kepemimpinan. (Robbins & Judge 2015 : 249).

### Motivasi

Karena motivasi berdasar terhadap dalam diri seseorang yang akan sampai ke tujuan tertentu, maka sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan. Pekerja yang bermotivasi tinggi sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik untuk memenuhi tugas mereka. Motivasi karyawan juga diperlukan agar mereka tidak putus asa dan tidak mudah menyerah ketika dihadapkan pada keadaan yang menantang saat menjalankan kewajibannya dalam organisasi. Menurut Wibowo (2014: 323) Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik serangkaian proses perilaku manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Sedangkan komponen motivasi meliputi ciri-ciri mencipta, memimpin, menopang, menunjukkan intensitas, konsisten, dan mempunyai tujuan.

### Disiplin Kerja

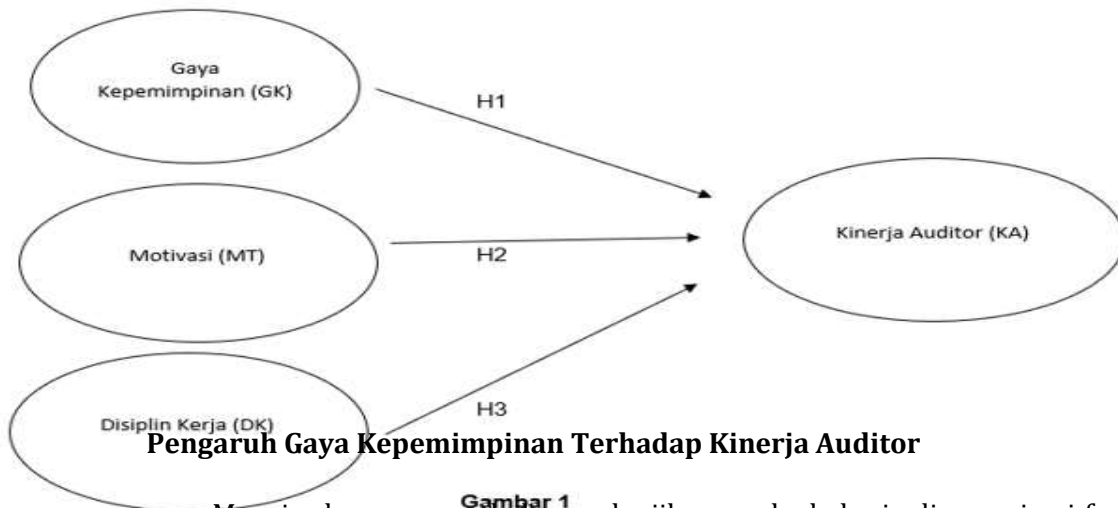
Disiplin operasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja dalam norma-norma yang ditentukan dengan perusahaan untuk sampai ke tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014:190) Disiplin kerja didefinisikan sebagai pengetahuan dan perhatian seseorang terhadap semua aspek perusahaan serta standar sosial yang berlaku. Menurut Ardana, dkk (2011:134) Disiplin tempat kerja

adalah sikap hormat, syukur, ketaatan, dan kepatuhan akan hukum yang relevan, baik tercatat maupun tidak tercatat, dan kemampuan untuk melakukannya tanpa berusaha menghindari konsekuensi.

### Kinerja Auditor

Pelaksanaan tugas audit adalah proses yang dilakukan auditor menuntaskan tugas atau aktivitas audit dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mulyadi dan Kanaka saat Naryanto (2016) Kinerja Auditor ialah akuntan publik yang menjalankan studi yang tidak bias atas Tujuan memeriksa akun keuangan bisnis atau jenis organisasi lain melalui tujuan agar memastikan apakah laporan itu akurat atau tidak. Menurut Christina Gunaeka Notoprasetyo (2012:78) Yang dimaksud dengan “kinerja auditor” ialah kegiatan atau perwujudan tugas audit yang dilakukan oleh auditor dalam jangka waktu tertentu.

#### Rerangka Konseptual



### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Manajer harus mengubah mereka jika mereka bekerja di organisasi formal di mana mereka diminta untuk melatih staf, menumbuhkan budaya motivasi, dan melaksanakan tugas manajemen untuk mencapai kinerja tinggi dan meningkatkan kinerja bisnis. (Siagian, dalam Meilda Wiguna, 2014). Hasil penelitian Trisnaningsih dalam Elizabeth dan Friska (2013) memastikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Daya cipta yang digunakan auditor untuk melakukan pekerjaan mereka mungkin berpengaruh oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting dalam bisnis akuntan publik di mana orang bekerja keras karena dapat menambah kehalusan kinerja auditor, baik secara resmi maupun informal. (Trisnaningsih dalam Elizabeth, 2013). Hasilnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini ialah:

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor**

Mangkunegara (2014:104) Menerangkan bahwa motivasi yaitu Apabila seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kemungkinan besar akan mengantongi prestasi atau kinerja kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya bagi pegawai yang prestasi kerjanya rendah bisa jadi sebab motivasi kerjanya yang rendah, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya penerapan tersebut. atau pemberian motivasi yang tepat. Hasil penelitian Rusdy (2020) terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ketika kinerja seorang karyawan merupakan komponen dari kegiatan tersebut dalam hal kualitas, kuantitas, dan kontinuitas, maka ada korelasi antara motivasi kerja yang tinggi dengan kemampuan dan kapasitas perusahaan secara keseluruhan. Setelah itu, bahwa hipotesis yang kedua pada penelitian ini di rumuskan antara lain:

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Darmawan (2013 : 41) Disiplin kerja dicirikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi aturan tertulis atau tidak tertulis dari perusahaan. Dalam praktiknya, jika sebuah organisasi telah mengupayakan sebagian besar norma yang diikuti oleh sebagian besar pekerjanya, maka hukuman dapat diterapkan. Hasil penelitian Semy (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Tanpa disiplin staf yang kuat, sulit bagi organisasi perusahaan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Faktor disiplin merupakan faktor penentu bagi kinerja suatu organisasi. Seorang bawahan bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan norma yang ditetapkan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan dengan benar, efisien, dan efektif, sehingga meningkatkan kinerjanya dan memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang dikemukakan yaitu:

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian tersebut memakai pendekatan teknik kuantitatif melalui strategi penelitian kausalitas. Melalui pengujian hipotesis, hubungan sebab akibat antara variabel diselidiki dalam penelitian kausal. (Sugiyono, 2016:224). Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilandaskan pada ideologi positivis dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pada umumnya pengambilan sampel dilangsungkan secara acak, pengumpulan data memakai alat penelitian, dan analisis data ber karakter kuantitatif/statistik melalui

wujud memeriksa hipotesis yang telah dipertahankan. (Sugiyono, 2016:224).

## Sampel Penelitian

Teknik pengumpulan sampel pada Penelitian ini memakai pendekatan *non-probability sampling*, artinya tiap elemen (anggota) populasi mempunyai peluang yang sama untuk di tetapkan menjadi anggota sampel. Jenis teknik *non probability sampling* yang dipilih adalah teknik *simple random sampling*, metode ini digunakan ketika populasi memiliki individu atau item yang terstratifikasi secara proporsional tetapi tidak homogen. Dapat mengetahui jumlah responden yang akan dijadikan sampel maka peneliti menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2016). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Surabaya sebanyak 84 sampel.

## Teknik Pengumpulan Data

Penulis memakai substansi data primer, juga dikenal sebagai sumber data yang diperoleh langsung melalui sumbernya, didokumentasikan untuk pertama kalinya, dan berhubungan langsung lewat topik yang sedang dibahas, untuk mendapatkan informasi penting. Penyebaran kuesioner, suatu metode pengumpulan data yang melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan kepada responden dan meminta mereka memberikan tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan itu, adalah sumber data utama untuk penelitian ini. (Sugiyono, 2016).

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

Ada hubungan antara konsep validitas konvergen dan gagasan bahwa ukuran (variabel nyata) dari suatu konstruk bisa mempunyai tingkat korelasi yang tinggi satu sama lain. Melalui pengujian nilai loading factor untuk indikator ready construct, dapat dilihat hasil uji validitas konvergen yang dilakukan pada indikator reflektif dengan menggunakan software reflektif WARP PLS 6.0. Ini adalah praktik umum untuk menggunakan aturan praktis untuk mengevaluasi validitas konvergen. Menurut aturan ini, nilai faktor pemuatan harus lebih besar dari 0,70 untuk penilaian konfirmasi, sedangkan nilai faktor antara 0,60 dan 0,70 untuk penelitian eksplorasi masih dapat diterima. Selain itu, nilai *averag variance extrct (AVE)* harus lebih besar dari 0,50. Aturan praktis ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen. Namun, nilai faktor pembebanan dalam kisaran 0,50-0,60 masih dianggap memadai untuk penyelidikan yang dilakukan selama fase pertama pembuatan skala pengukuran (Ghozali & Latan, 2015:78).

Konsep *discriminant validity* mengacu pada gagasan bahwa berbagai konstruk

tidak boleh memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Meneliti nilai cross loading untuk setiap variabel yang harus lebih dari atau sama dengan 0,70 untuk lulus uji validitas diskriminan yang menggunakan indikator refleksi. Selain itu, masih ada metode lain, yang melibatkan kontras akar kuadrat dari AVE bagi tiap tiap konstruk melalui nilai korelasi yang ada antara konstruk dalam model (Ghozali & Latan, 2015:78).

Saat mengukur konstruksi, pengujian keandalan dilakukan untuk menunjukkan bahwa presisi, konsistensi, dan akurasi instrumen semuanya konsisten satu sama lain. Terdapat dua cara dapat menilai reliabilitas sebuah konstruk dengan indikator suatu reflektif, yaitu dengan *Cronbach Alpha* dan *Composit'e Reliabilility*. *Cronbach's Alpha*, ketika digunakan untuk mengevaluasi keandalan suatu bangunan, akan memberikan angka yang rendah, yang merupakan perkiraan yang terlalu rendah; oleh karena itu, lebih bijaksana untuk menggunakan Keandalan Komposit saat menilai keandalan suatu konstruk. Dalam menguji reliabilitas konstruk yakni nilai *composite reliability* harus >0.70 untuk suatu penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0.60-0.70 bisa diterima untuk menilai penelitian yang sifatnya *exploratory* (Ghozali & Latan, 2015:79).

## Analisis Inner Model

Analisis inner model ialah model struktural yang menghubungkan antarvariabel laten. Uji ini dilaksanakan untuk mengenal pengaruh dari variabel atau hubungan kausal dalam suatu penilaian yang akan diukur menetapkan:

### 1. Koefisien Determinasi (*R-Square* atau $R^2$ )

Koefisien determinasi (*R-Square* atau  $R^2$ ) adalah statistik yang menggambarkan bagaimana faktor laten eksternal spesifik mempengaruhi apakah variabel laten endogen berpengaruh signifikan. Nilai *Rsquare* ( $R^2$ ) sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25 memperlihatkan maka model tiap tiap kuat, sedang, dan lemah. (Ghozali & Latan, 2015:74).

### 2. *Predictive Relevance* (*Q-Square* atau $Q^2$ )

Untuk menentukan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dan estimasi parameter cocok dengan model struktural, digunakan statistik yang disebut Relevansi Prediktif (juga dikenal sebagai *Q-Square* atau  $Q^2$ ). Jika  $Q^2$  menunjukkan bahwa model tidak memiliki relevansi prediktif, maka nilai  $Q^2$  di atas 0 merupakan bukti bahwa model tersebut memang mempunyai signifikansi prediktif (Ghozali & Latan, 2015:75).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

### Uji Validitas Konvergen (*Outer Loadings*)

Menurut Chin (1998; sebagaimana dikutip dalam Hock dan Ringle, 2006: 195), validitas konvergen di jelaskan dalam hal nilai pembebanan eksternal. Nilai cut off untuk setiap nilai adalah sebagai berikut: untuk faktor pembebanan/pembebanan eksternal, nilai yang diperlukan adalah 0,7; namun pada tahap awal penelitian, nilai 0,5-0,7 bisa disebutkan lolos uji validitas konvergen (Ghozali dan Latan, 2015, hlm. 74). Berikut adalah daftar temuan dari uji validitas konvergen:

**Tabel 1**  
**Hasil Outer Loadings**

Item	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Auditor	Motivasi
x1.1		0.783		
x1.2		0.815		
x1.3		0.807		
x1.4		0.803		
x1.5		0.659		
x1.6		0.798		
x1.7		0.807		
x1.8		0.791		
x2.1				0.816
x2.2				0.762
x2.3				0.717
x2.4				0.816
x2.5				0.871
x2.6				0.804
x2.7				0.811
x2.8				0.858
x3.1	0.815			
x3.2	0.800			
x3.3	0.773			
x3.4	0.832			
x3.5	0.806			
x3.6	0.747			
x3.7	0.767			
x3.8	0.826			
y.1			0.690	
y.2			0.823	
y.3			0.812	
y.4			0.726	
y.5			0.769	
y.6			0.856	
y.7			0.780	
y.8			0.793	

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022



Uji Average Variance Extracted (Uji Validitas)

Tabel 2  
Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja	0.634	> 0,5	Valid
Gaya Kepemimpinan	0.615	> 0,5	Valid
Kinerja Auditor	0.613	> 0,5	Valid
Motivasi	0.653	> 0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas menguraikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid karena menghasilkan nilai AVE > 0,5.

Uji Cronbach's Alpha (Reliabilitas)

Tabel 3

Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Result
Disiplin Kerja	0.917	>0.7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.911	>0.7	Reliabel
Kinerja Auditor	0.909	>0.7	Reliabel
Motivasi	0.924	>0.7	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022

Berdasarkan tabel 3 yang dapat dilihat di atas, nilai *cronbach's* alpha lebih dari 0,7 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang dipakai dengan penelitian ini dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas telah dianggap memuaskan, dan sekarang dimungkinkan untuk melanjutkan ke analisis selanjutnya.

**Uji Composite Reliability**

**Tabel 4**

**Hasil Composite Reliability**

Variable	Composit Reliability	Rule of Thumb	Result
Disiplin Kerja	0.933	>0.70	Reliable
Gaya		>0.70	Reliable
Kepemimpinan	0.927		
Kinerja Auditor	0.927	>0.70	Reliable
Motivasi	0.938	>0.70	Reliable

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022

Data tercantum bisa diyakini dan dapat diverifikasi untuk pengolahan data lebih lanjut karena tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai composite reliability semua variabel mempunyai nilai *Composite Reliability* > 0,7.

**Uji Koefisien Determinasi**

Temuan uji verifikasi model struktural, juga dikenal sebagai model dalam, pertama-tama akan dipublikasikan dalam bentuk analisis data, kemudian disajikan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Saat menghitung nilai koefisien determinasi/ $R$ -square ( $R^2$ ), nilainya dapat beralih antara 0 hingga 1 dan dibagi jadi tiga kriteria penilaian. Kriteria penilaian pertama bagi nilai  $R$ square ( $R^2$ ) (1 - 0,75) tercantum substansial/kuat, kriteria penilaian kedua buat nilai  $R$ square ( $R^2$ ) (0,74 - 0,5) sedang, dan kriteria penilaian ketiga buat nilai dari  $R$  kuadrat ( $R^2$ ) 0,49 yaitu nilai koefisien determinasi yang diwujudkan oleh penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 5**

**Hasil Nilai R-Square**

Variabel	R Square
Kinerja Auditor	0.988

Berlandaskan hasil nilai koefisien determinasi ( $R$ -square) yang dihasilkan dengan konstruk penelitian antara lain Sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berhubungan variabel Kinerja Auditor sebesar 0,988 atau sebesar 98,8%. Sementara itu sisanya sebesar 1,2% (100-98,8) berpengaruh sama variabel diluar penelitian ini.

**Uji Goodness of Fit (GoF)**

Penentuan sejauh mana suatu model penelitian layak dan layak merupakan

tujuan dari metode *Goodness of Fit* (GoF). Ada tiga kriteria nilai yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan nilai GoF. Pertama, nilai 0,10 memperlihatkan tingkat kelayakan yang rendah (GoF kecil), diikuti oleh nilai 0,25 yang memperlihatkan tingkat kelayakan sedang (GoF sedang), dan terakhir, nilai 0,36 memperlihatkan susunan kelayakan yang tinggi (GoF besar) (GoF besar). Adapun hasil nilai GoF pada penelitian di atas adalah yang di maksud :

**Tabel 7**

Hasil Nilai Rata – Rata AVE dan Rata – Rata R<sup>2</sup>

Varia bel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	R <sup>2</sup>
Disiplin Kerja	0.634	0,9 88
Gaya Kepemimpinan	0.615	
Kinerja Auditor	0.613	
Motivasi	0.653	
<b>Rata-Rata</b>	0.628	<b>0,9 88</b>

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.628 \times 0.988} = 0.7880$$

Berdasarkan temuan perhitungan yang telah diberikan selama ini, nilai GoF yang mewujudkan model penelitian ini adalah 0,7880. Karena menghasilkan nilai GoF yang lebih besar dari 0,36, hal ini memperlihatkan bahwa kinerja model prediksi secara keseluruhan jika dilihat pada tingkat kesesuaian antara inner model dan outer model mempunyai tingkat kelayakan yang tinggi. Hal ini terlihat ketika melihat tingkat kesesuaian antara inner model dan outer model.

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8

Hasil Kalkulasi *Bootstrapping*

Kode	Hipotesis	Original Sample	T statistics	P values	Kesimpulan
H1	Disiplin Kerja -> Kinerja Auditor	0.390	10.906	0.000	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor	0.072	3.285	0.001	Diterima
H3	Motivasi -> Kinerja Auditor	0.561	16.572	0.000	Diterima

Sumber: Pengolahan Data Smart PIs,, 2022

**Uji Signifikansi**

**Hasil Hipotesis dengan Uji Signifikansi (Probabilitas)**

Uji signifikansi ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika nilai probabilitas (Prob) lebih besar dari ambang batas signifikansi 5% ( $>0,05$ ).
- Terjadi pengaruh antara faktor independen dan variabel dependen jika nilai probabilitas (Prob) lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ( $0,05$ ), dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Maka hasil dari Tabel 8, antara lain:

- Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja -> Kinerja Auditor, dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat berpengaruh selang variabel Disiplin Kerja -> Kinerja Auditor, atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Adanya pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor, dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Sehingga bisa berpengaruh selang variabel Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Auditor, atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Adanya pengaruh signifikan variabel Motivasi -> Kinerja Auditor, dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga terdapat pengaruh antara variabel Motivasi -> Kinerja Auditor, atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa faktor gaya kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang kuat dan menguntungkan terhadap kinerja auditor. Karena diketahui melalui statistik bahwa nilai prob kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  disetujui. Menurut hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan maka akan berdampak terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya. Auditor yang dipimpin oleh pemimpin yang efektif akan senang dan bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja auditor. Pemimpin harus memiliki hubungan emosional yang baik antar karyawan, sehingga akan memberikan gagasan dan rasa percaya diri dari setiap auditor dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi, 2016) dan (Made & Amandani, 2017), yang menyatakan hingga tentang pengaruh positif signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan temuan yang ditemukan dalam (Setiyadi, 2016) dan (Made & Amandani, 2017). Kemudian, berdasarkan penelitian yang membuktikan bahwa adanya hubungan menguntungkan yang substansial antara gaya kepemimpinan dan kinerja auditor (Rahayu & Badera, 2017) dan (Candra et al., 2017).

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan Tabel 8, diketahui pada penelitian ini, faktor motivasi punya pengaruh yang cukup besar berhubungan kinerja auditor. Berikut ini bisa disimpulkan secara statistik nilai prob  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan maka adanya motivasi maka akan berdampak terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya. Kondisi ini memperlihatkan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepada auditor, maka auditor tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi dapat diberikan baik dalam hal yang positif atau negatif di dalam melakukan pekerjaan. Adapun tujuan diberikannya motivasi kepada karyawan seperti meningkatkan produktivitas, komunikasi yang baik hingga menciptakan kreativitas karyawan di dalam bekerja. Dengan adanya pemberian motivasi tersebut, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triyanthi & Budiarta, 2015) dan (Winidiantari & Widhiyani, 2015) yang mengatakan maka dapat pengaruh positif yang berhubungan dengan motivasi terhadap kinerja auditor. Selanjutnya berdasarkan penelitian (Cahyani et al., 2015) dan (Salju et al., 2016) mengutarakan hingga motivasi di miliki pengaruh positif

signifikan berhubungan kinerja auditor.

## **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan Tabel 8, ditemukan maka mempunyai berpengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini. Menurut statistik diketahui bahwa nilai prob  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya disiplin kerja maka akan berdampak tentang kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya. Disiplin merupakan salah satu hal utama di dalam bekerja, sehingga dengan adanya kedisiplinan oleh auditor maka akan meningkatkan produktivitas dan pengawasan dalam bekerja. Organisasi tanpa adanya disiplin yang baik, maka akan kurang optimal di dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, auditor di dalam melakukan tugas dan fungsinya sangat diperlukan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya disiplin dan mentaati peraturan yang ada, maka akan berdampak kepada semakin baiknya kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gayatri & Suputra, 2016) dan (Zulkarnain Nasution, 2019) yang menemukan hingga terletak berpengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja auditor. Kemudian berdasarkan hasil penelitian (Suparno & Zaenudin, 2017) dan (Pesireron, 2016) Disiplin kerja berdampak pada kinerja auditor, menurut penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Surabaya. Dengan nilai signifikansi 0,05 bahwa bisa dimaknai bahwa terdapat pengaruh yang menguntungkan secara substansial pusat gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Auditor adapun dibimbing bagi pemimpin yang efektif akan senang dan bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja auditor; mempunyai otoritas positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja auditor, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan adanya motivasi yang dibagikan oleh auditor, maka auditor tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya melalui baik dan mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi; Adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja auditor, melalui nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan adanya kedisiplinan oleh auditor maka akan meningkatkan produktivitas dan pengawasan dalam bekerja.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yakni Hendaknya peneliti selanjutnya memasukkan variabel baru ke dalam penelitian, seperti iklim organisasi, kemampuan kerja ataupun faktor lingkungan. Sehingga dari variabel tersebut akan mendapatkan hasil yang lebih jelas mengenai faktor yang akan berdampak kepada kinerja auditor. Kemudian penelitian selanjutnya dapat melakukan perluasan daerah penelitian, seperti pada suatu Provinsi. Selanjutnya penelitian berikutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang semakin banyak dari penelitian ini. Dengan banyaknya sampel yang digunakan, hasil penelitian yang diperoleh akan lebih detail dan meyakinkan di dalam pengambilan keputusan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. Didit,Darmawan. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dr. Siti Rofingatun, SE., MM., CGBA. 2018. Pengaruh Independensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pengawas Keuangan Dan

- Pembangunan Daerah Provinsi Papua). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*.  
Volume 13, Nomor 2, November 2018:91- 104.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*.  
*Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 15(1): h:14-28.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh.  
Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutama, Mahendra Putra dan Zulfikar. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Purworejo.  
Volume 9, No 5.
- Hock, C. and Ringle, C. M. (2006). *Management of multi-purpose stadiums: Importance and performance measurement of service interfaces*.
- Hutama, Mahendra Putra dan Zulfikar. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Purworejo.  
Volume 9, No 5.
- Ichrom, Mochamad. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol. 4 No.1
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 2. PT. Raja Grafindo Persada.  
Jakarta.
- Mathis, R. L, dan H. J. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Salemba Empat. Prawira Hie. Jakarta.



- Monique, Eska P dan Nasution S. 2020. "Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor". *Journal Ekombis Review*. Vol. 8 No. 2 page:172-182.
- Naryanto, L. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Malang*.
- Notoprasetyo, Christina Gunaeka. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. *Jurnal Akuntansi: Vol 1, No 4*.
- Pesireron, Semy. 2016. "Pengaruh Ketrampilan, Jobb Stress dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah)". *JURNAL MANEKSI. VOL 5, NO. 1*.
- Rahmi, Mega. 2019. "Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Padang dan Medan". *Jurnal Imara. Volume 3, No 2*.
- Robbins, S.P & Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Romahtun, Ila. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Akuntansi volume 5: 1-22*.
- 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*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widhi Nugroho S dan Dr. Setyawati Erma, Ak, M.M., (2015). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah ( Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah

# Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 5 Nomor 3 (2023) 975 - 992 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v5i3.2043

).

BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 19, Nomor 1, hlm 65-79.

Wiguna, Meilda. 2014. "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika

Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit." Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis

Vol.11 (No.2): 503-19.

Wirawaty, Wide. 2013. Pengaruh Komitmen Professional, Motivasi Dan Kualitas Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal Dengan Reward Sebagai Variable Moderating Studi

Pada Inspektorat Se-Provinsi Riau. Jurnal Pendidikan Volume 04, hal 44-56.