



## **Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang**

**Emy Prihatin**

emmyprihatin@gmail.com

**Theresia Purbandari**

theresia@staff.widyamandala.ac.id

**Dwi Handayani**

dwihandayani@staff.widyamandala.ac.id

Prodi Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRACT**

*This study aims to demonstrate empirically the effect of audit structure, role conflict, role ambiguity, understanding of good governance, leadership styles, organizational culture, and organizational commitment to performance auditor in public accounting firm in Semarang. The data collection is done by spreading the questionnaire directly to the respondent. The sample in this study was 39 staff auditors who worked on 11 KAP in Semarang in 2015, with the criteria for having a minimum education level S1 Accounting, and a minimum term of one year. The sampling technique used was purposive sampling. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with SPSS version 17. The results showed that the variables of leadership style and organizational commitment positively affects the performance of auditors. While the audit structure, role conflict, role ambiguity, understanding of good governance, and organizational culture does not affect the performance of auditors.*

**Keywords:** *audit structure; role conflict; role ambiguity; good governance, performance, auditor*

### **PENDAHULUAN**

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang memiliki izin dari badan pengatur untuk menyediakan jasa profesional yang meliputi jasa asurans dan jasa selain asurans seperti yang tercantum dalam standar profesi, yang dapat berbentuk perseorangan atau persekutuan (IAI, 2011). Seiring perkembangan permintaan klien yang semakin meluas, sehingga menuntut akuntan publik untuk meningkatkan kinerjanya. Akuntan publik harus mampu menjadi akuntan yang berkualitas dan menghasilkan hasil pemeriksaan yang berkualitas tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Prajitno (2012), untuk menentukan baik tidaknya kualitas audit yang diberikan kepada klien maka perlu melihat bagaimana kinerja akuntan publik yang melakukan pekerjaan audit.

Kinerja auditor ditentukan oleh berbagai faktor. Diantaranya adalah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Penelitian ini menguji pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang *auditing* yang berkaitan dengan kinerja auditor, sehingga auditor dapat mengetahui faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini diharapkan juga sebagai masukan bagi para auditor untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Fanani, Rheny, dan Bambang, 2008). Menurut Siahaan (2010) kinerja auditor merupakan hasil pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan negara pada sebuah organisasi pemerintah yang merupakan proses dari sebuah organisasi secara keseluruhan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil yang diperoleh seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi apakah sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

### Struktur Audit

Struktur audit adalah suatu pedoman berupa langkah-langkah sistematis dalam melaksanakan kegiatan pengauditan yang berguna dalam memudahkan auditor dalam melaksanakan langkah mana dulu yang harus dilakukan dalam proses pengauditan (Sitio dan Anisykurillah, 2014). Menurut Ramadhan (2011) dalam Prajitno (2012), penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian Fanani, dkk. (2008) membuktikan bahwa struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Prajitno (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang memiliki akibat pada menurunkan motivasi kerja (Hanna dan Firnanti, 2013). Konflik peran mempunyai pengaruh negatif pada kinerja atau *performance* karyawan. Karena adanya konflik peran, maka kinerja karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus. Hasil penelitian Agustina (2009) membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gunawan dan Ramdan (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

### Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi untuk menyelesaikan pekerjaan serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Maulana, Zirna, dan Silfi, 2012 dalam Prajitno, 2012). Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu Kantor Akuntan Publik, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor (Hanna dan Firnanti, 2013). Hasil penelitian Agustina (2009) membuktikan bahwa ketidakjelasan peran memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor, artinya auditor yang mengalami ketidakjelasan peran yang rendah cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Fanani, dkk. (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

### Pemahaman Good Governance

Pemahaman atas *good governance* didefinisikan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor (Hanna dan Firnanti, 2013). Menurut Trisnaningsih (2007), seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja

yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. Wati, Lismawati, dan Nila (2010) membuktikan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Yuskar dan Devisia (2011) menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>4</sub>: pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengatur serta mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif (Wati, dkk., 2010). Semakin cakap seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja mereka semakin baik. Hasil penelitian Julianingtyas (2012) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gunawan dan Ramdan (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>5</sub>: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Yuskar dan Devisia, 2011). Semakin baik budaya organisasi dalam KAP dimana auditor bekerja dan auditor bertindak mengikuti budaya yang baik, maka kinerja auditor tersebut akan meningkat. Hasil penelitian Sitio dan Anisykurlillah (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Trisnansih (2007) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

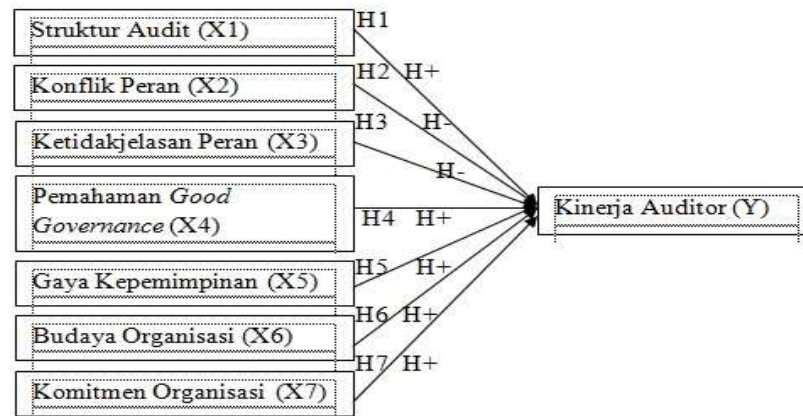
H<sub>6</sub>: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat dia bekerja (Julianingtyas, 2012). Menurut Trisnansih (2007), karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Wati, dkk (2010) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>7</sub>: komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Penelitian ini terdiri dari tujuh variabel independen dan satu variabel dependen seperti pada gambar model penelitian berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Semarang. Sampel yang digunakan adalah sebagian auditor yang bekerja di KAP Semarang yang memenuhi kriteria tertentu yaitu auditor yang minimal berpendidikan S1 Akuntansi dan mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor adalah hasil dari evaluasi secara independen dan berorientasi ke masa depan atas berbagai kegiatan operasional suatu organisasi guna membantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pencapaian hasil dan tujuan yang ditetapkan (Prajitno, 2012). Variabel ini diukur menggunakan tujuh item pertanyaan yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang direplikasikan oleh Fanani, dkk. (2008) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan menggunakan 5 skala *likert*.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

#### *Struktur Audit*

Struktur audit merupakan suatu konsep aktivitas yang diterapkan dan dilakukan secara rutin oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya (Hanna dan Firnanti, 2013). Variabel ini diukur menggunakan lima item pertanyaan yang dikembangkan oleh Bowrin (1998) yang direplikasikan oleh Fanani, dkk. (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Konflik Peran*

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan (Tsai dan Shis, 2005 dalam Fanani, dkk., 2008). Variabel ini diukur menggunakan tujuh item pertanyaan yang dikembangkan oleh Rizzo, House, dan Lirtzman, (1970) yang direplikasikan oleh Fanani, dkk. (2008) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Ketidakjelasan Peran*

Ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban dan hubungan dengan lainnya, dan ketidakpastian sangsi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Rizzo, *et al.*, 1970 dalam Fanani, dkk., 2008). Variabel ini diukur menggunakan enam item pertanyaan yang

dikembangkan oleh Rizzo, *et al.* (1970) yang direplikasikan oleh Fanani, dkk. (2008) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Pemahaman Good Governance*

Pemahaman *good governance* merupakan seberapa jauh pemahaman tentang tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor terhadap sistem dan struktur yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas (Hanna dan Firnanti, 2013). Variabel ini diukur menggunakan delapan item pertanyaan yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* yang direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan cara memimpin dalam mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Hanna dan Firnanti, 2013). Variabel ini diukur menggunakan sembilan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Gibson (1996) yang direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Budaya Organisasi*

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lain (Yuskar dan Devisia, 2011). Variabel ini diukur menggunakan delapan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) yang direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

#### *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya (Trisnaningsih, 2007). Variabel ini diukur menggunakan delapan item pertanyaan yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) dengan 5 skala *likert*.

### **Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, maka dilakukan uji kualitas data yang terdiri dari validitas dan reliabilitas. Di samping itu juga dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Data Penelitian**

Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang ada di Semarang sebanyak 55 eksemplar dan semua kuesioner kembali. Kuesioner yang memenuhi syarat untuk dilakukan analisis sebanyak 39 eksemplar.

### **Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Jumlah Item	Mean Item
Struktur Audit	39	16	25	20,77	2,422	5	4,15
Konflik Peran	39	17	30	24,23	3,296	7	3,46
Ketidaktejelasan Peran	39	21	30	24,28	2,127	6	4,05
Pemahaman Good Governance	39	29	40	33,28	3,145	8	4,16
Gaya Kepemimpinan	39	29	45	37,92	4,439	9	4,21
Budaya Organisasi	39	20	33	28,41	3,669	8	3,55
Komitmen Organisasi	39	25	40	31,59	3,522	8	3,95
Kinerja Auditor	39	20	34	26,56	3,712	7	3,80

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2005). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel struktur audit ( $X_1$ ), konflik peran ( $X_2$ ), ketidaktejelasan peran ( $X_3$ ), pemahaman *good governance* ( $X_4$ ), gaya kepemimpinan ( $X_5$ ), budaya organisasi ( $X_6$ ), komitmen organisasi ( $X_7$ ), dan kinerja auditor ( $Y$ ) memiliki nilai sig. (2-tailed)  $< 0,05$  atau dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Nunnally (1969) dalam Ghozali (2005), menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

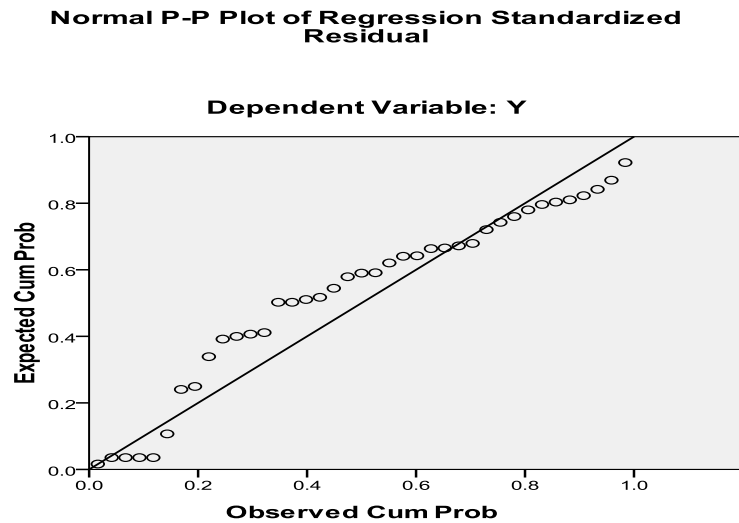
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Struktur Audit	5	0,895	Reliabel
Konflik Peran	7	0,630	Reliabel
Ketidaktejelasan Peran	6	0,812	Reliabel
Pemahaman Good Governance	8	0,889	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	9	0,968	Reliabel
Budaya Organisasi	8	0,780	Reliabel
Komitmen Organisasi	8	0,919	Reliabel
Kinerja Auditor	7	0,903	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Pada gambar 2 data menyebar pada sumbu diagonal dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas Grafik Normal Probabilitas Plot

#### *Uji Multikolinieritas*

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Multikolinieritas

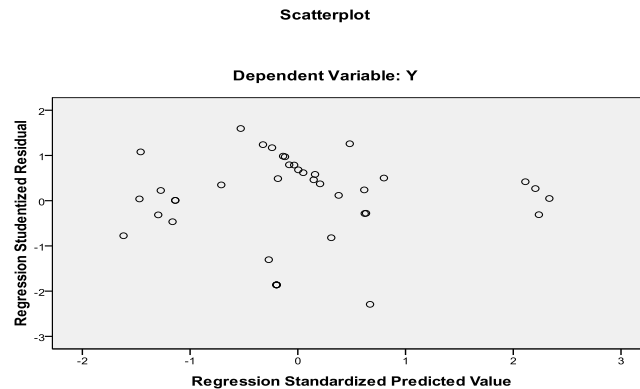
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Struktur Audit	0,259	3,860
Konflik Peran	0,196	5,103
Ketidakjelasan Peran	0,142	7,018
Pemahaman Good Governance	0,130	7,664
Gaya Kepemimpinan	0,102	9,833
Budaya Organisasi	0,541	1,849
Komitmen Organisasi	0,279	3,584

#### *Uji Autokorelasi*

Pada data *cross section* masalah autokorelasi jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu kelompok yang berbeda (Ghozali, 2005). Oleh karena itu, pada penelitian ini uji autokorelasi tidak dilakukan pengujian.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Pada gambar 3 data terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatter Plot

### Koefisien Determinasi

Hasil pengujian dari persamaan regresi yang digunakan diperoleh  $R^2$  sebesar 0,717. Hal ini berarti 71,7% kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Sisanya 28,3% (100% - 71,7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,128	5,700		198	0,844
SA	-0,478	0,287	-0,312	-1,662	0,107
KP	-0,305	0,202	-0,326	-1,509	0,141
KJP	-0,344	0,441	-0,197	-0,779	0,442
PGG	0,005	0,312	0,004	0,016	0,987
GK	0,533	0,250	0,637	2,127	0,041
BO	0,079	0,131	0,078	0,602	0,552
KO	0,902	0,190	0,856	4,736	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 4, maka dapat diperoleh persamaan regresi beserta penjelasannya sebagai berikut:

$$Y = 1,128 - 0,478X_1 - 0,305X_2 - 0,344X_3 + 0,005X_4 + 0,533X_5 + 0,079X_6 + 0,902X_7$$

Nilai konstanta sebesar 1,128 menyatakan bahwa apabila struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dianggap konstan, maka kinerja auditor sebesar 1,128.

Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,478 bernilai negatif yang berarti bahwa variabel struktur audit memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Artinya semakin sistematis struktur audit yang digunakan, maka kinerja auditor akan menurun dengan nilai 0,478.

Koefisien regresi  $X_2$  sebesar -0,305 bernilai negatif yang berarti bahwa variabel konflik peran memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi, maka kinerja auditor akan semakin menurun dengan nilai 0,305.

Koefisien regresi  $X_3$  sebesar -0,344 bernilai negatif yang berarti bahwa variabel ketidakjelasan peran memiliki pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja auditor. Artinya semakin tinggi ketidakjelasan peran dalam suatu organisasi, maka kinerja auditor semakin menurun dengan nilai 0,344.



Koefisien regresi  $X_4$  sebesar 0,005 bernilai positif yang berarti bahwa variabel pemahaman *good governance* memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja auditor. Artinya semakin memahami *good governance* secara benar, maka kinerja auditor akan meningkat dengan nilai 0,005.

Koefisien regresi  $X_5$  sebesar 0,533 bernilai positif yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja auditor. Artinya semakin cakap gaya kepemimpinan seorang pemimpin, maka kinerja auditor akan semakin meningkat dengan nilai 0,533.

Koefisien regresi  $X_6$  sebesar 0,079 bernilai positif yang berarti bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja auditor. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka kinerja auditor akan semakin meningkat dengan nilai 0,079.

Koefisien regresi  $X_7$  sebesar 0,902 bernilai positif yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja auditor. Artinya semakin berkomitmen seorang auditor di tempatnya bekerja, maka kinerja auditor akan semakin meningkat dengan nilai 0,902.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dari hasil pengujian pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	375,647	7	53,664	11,245	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	147,943	31	4,772		
	Total	523,590	38			

Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,245 bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig. < 0,05). Artinya variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.

### Pembahasan

$H_1$  ditolak karena memiliki nilai signifikansi 0,107 (sig. > 0,05) dan nilai t hitung sebesar -1,662 yang berarti struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan struktur audit sudah biasa dilakukan, sehingga auditor tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

$H_2$  ditolak karena memiliki nilai signifikansi 0,141 (Sig. > 0,05) dan nilai t hitung sebesar -1,509 yang berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan konflik peran sebagai suatu tuntutan dalam pekerjaannya sebagai auditor yang umumnya terjadi dalam praktik dunia kerja dan harus dihadapi auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kerjanya.

$H_3$  ditolak karena memiliki nilai signifikansi 0,442 (Sig. > 0,05) dan nilai t hitung sebesar -0,779 yang berarti ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor akan tetap bekerja secara optimal dalam menangani kliennya, yang merupakan tuntutan dalam pekerjaannya dan harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kerjanya.

**H<sub>4</sub>** ditolak karena memiliki nilai signifikansi 0,987 (Sig. > 0,05) dan nilai t hitung sebesar 0,016 yang berarti pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan selain pemahaman *good governance*, auditor juga harus berpedoman pada standar profesional akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaannya.

**H<sub>5</sub>** diterima karena memiliki nilai signifikansi 0,041 (Sig. < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,127 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik, maka kinerjanya akan meningkat.

**H<sub>6</sub>** ditolak karena memiliki nilai signifikansi 0,552 (Sig. > 0,05) dan nilai t hitung sebesar 0,602 yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan setiap auditor memiliki latar belakang dan budaya yang berbeda, sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**H<sub>7</sub>** diterima karena memiliki nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 4,736 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan bekerja dengan optimal dan kinerjanya akan meningkat.

### SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: peneliti menggunakan responden KAP yang ada di Semarang, sehingga sampel yang diperoleh berjumlah kecil. Selain itu waktu penyebaran kuesioner yang kurang tepat, yaitu pada masa sibuk, sehingga dari 17 KAP yang ada di Semarang, hanya 11 KAP yang bersedia mengisi kuesioner penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut: penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden yang lebih luas ruang lingkupnya, misalnya KAP di Surabaya, dan sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan-bulan di mana auditor tidak sibuk, sehingga lebih banyak KAP yang bersedia untuk mengisi kuesioner.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta)". *Jurnal Akuntansi*. Mei, Vol. 1 No. 1 Hal. 40 – 69.
- Fanani Z., Rheny A H., dan Bambang S. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, dan Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Desember, Vol. 5 No. 2 Hal. 139 – 155.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra dan Ramdan, Zulfity. 2012. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta". *Binus Business Review*. November, Vol. 3 No. 2 Hlm. 825 – 839.
- Hanna, Elizabeth dan Firmanti, Friska. 2013. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Juni, Vol. 15 No. 1 Hlm. 13 – 28.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik*. <http://iapi.or.id/peraturan-standar/94-standar-audit/>. Diunduh 29 September 2015.

- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. "Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *Accounting Analysis Journal*. Februari, Vol. 1 No.1 Hal. 7 – 14.
- Prajitno, Sugiarto. 2012. "Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Desember, Vol. 14 No. 3 Hlm. 181 – 192.
- Siahaan, Victor D. 2010. "Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK- RI Provinsi Aceh)". *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Januari, Vol. 3 No. 1 Hal. 10 – 28.
- Sitio, Ristina dan Anisykurlillah, Indah. 2014. "Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)". *Accounting Analysis Journal*. Juli, Vol. 3 No. 3 Hal 301 – 309.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi X*. AMKP-02. 26-28 Juli 2007.
- Wati E, Lismawati, dan Nila A. 2010. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010*. Universitas Jenderal Sudirman Purwokerto. [www.sna13purwokerto.com](http://www.sna13purwokerto.com).
- Yuskar dan Devisia, Selly. 2011. "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik *Big Four* yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011)". *Makalah Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011*. Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. 21-22 Juli 2011.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.