

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA

SUGIARTO PRAJITNO

STIE Trisakti
sugiarto@stietrisakti.ac.id

Abstrak: *This study aims to obtain empirical evidence about the effect of audit structure, role conflict, role ambiguity, understanding of good governance, task complexity and organizational culture on auditors' performance. Object of this study is the auditors who work in public accounting firms in Jakarta 2012 period. The selection of sample using purposive sampling method. The number of questionnaires distributed was 157 copies, but only 145 questionnaires returned 115 questionnaires and meet the criteria to be used as the sample for this study. Analysis of the data in this study using multiple regression analysis. The results of this study indicate that the understanding of good governance, the structure of the audit, role conflict, role ambiguity, understanding of good governance, and task complexity do not have a significant effect on auditors' performance and the only organizational culture has a significant influence on auditors' performance.*

Keywords: Audit structure, role conflict, role ambiguity, understanding of good governance, task complexity, organizational culture, auditors' performance.

PENDAHULUAN

Ada banyak profesi dalam bidang bisnis perusahaan. Salah satu profesi yang menjadi sorotan dalam bidang ekonomi adalah profesi akuntan publik. Profesi akuntan publik adalah profesi yang sangat penting dalam hal menentukan ukuran kinerja perusahaan. Hasil ukuran kinerja yang di berikan akuntan publik di butuhkan oleh masyarakat dunia usaha dalam pengambilan keputusan. Untuk menentukan ukuran kinerja perusahaan peran akuntan publik adalah dalam bentuk memberikan jasa audit kepada perusahaan kliennya.

Untuk menentukan baik tidaknya kualitas audit yang di berikan kepada klien maka perlu melihat bagaimana kinerja akuntan publik yang melakukan pekerjaan audit dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja auditor atau akuntan publik biasanya biasanya di pengaruhi oleh beberapa faktor. Pengetahuan tentang berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja audit inilah yang perlu di ketahui dan di pahami oleh peneliti. Penjelasan berikut ini akan menggambarkan dengan jelas bagaimana kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor berikut ini:

Penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fanani *et al.* (2008). Alasan melakukan pengembangan dari penelitian Fanani *et al.* (2008) adalah karena dalam penelitian ini terdapat penambahan variabel independen yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas dan budaya organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Populasi yang dimaksud meliputi KAP *Big Four* maupun KAP kelas menengah untuk periode tahun 2012. Penelitian yang dilakukan Fanani *et al.* (2008) adalah seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur yang dikeluarkan oleh IAI untuk periode tahun 2003. Jadi penelitian ini berbeda juga dari sudut populasinya.

Motivasi melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: pertama, auditor menghadapi tekanan dalam memperbaiki produktivitasnya. Salah satu kunci untuk keluar dari tekanan tersebut adalah memperbaiki kinerja auditor. Kinerja akuntan publik perlu diberi perhatian secara serius karena menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kedua, penelitian terdahulu meneliti mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dan memberikan hasil yang tidak konsisten antara peneliti satu dengan peneliti yang lain.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja auditor

Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) dalam penelitian Fanani *et al.* (2008), kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik hasilnya atau sebaliknya. Trisnaningsih (2007) mengungkapkan kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor juga diungkapkan oleh Ilyas dan Yudhi (2009) yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seorang auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Struktur Audit

Dalam penelitian Fanani *et al.* (2008), menurut Bowrin (1998), struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh beberapa langkah, yaitu penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan audit. Struktur audit membantu auditor senior dalam menyajikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Setiap staf audit harus memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku karena tanpa pengetahuan tersebut, staf audit cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hyatt dan Prawit (2001) dalam Asih (2006) menjelaskan bahwa pendekatan audit yang terstruktur menekankan pada integritas dan komprehensif kebijakan, prosedur dan alat keputusan untuk mentransformasikan penilaian dan bukti ke dalam suatu opini audit. Struktur audit dirancang untuk membantu mengarahkan dan mengontrol operasional lapangan dan penilaian audit pada level bawah. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₁ Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik Peran

Konflik peran menurut pendapat Tsai and Shis (2005) dalam penelitian Fanani *et al.* (2008) adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. Agustina (2009) mengungkapkan konflik peran (*role conflict*) timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas

salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Melihat kondisi tersebut maka konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Hipotesis yang digunakan adalah: H₂ Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ketidajelasan Peran

Dalam penelitian Amilin dan Dewi (2008), Gibson *et al.* (1997) mengungkapkan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas beberapa hak, hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan. Rebele dan Michaels (1990) dalam penelitian Agustina (2009) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan, metoda untuk memenuhi harapan yang dikenal dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Pengertian ketidakjelasan peran menurut Maulana *et al.* (2012) 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.

Munculnya ketidakjelasan peran menurut Peterson dan Smith (1995) dalam penelitian Fanani *et al.* (2008) dikarenakan tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Ramadhan (2011) mengungkapkan kondisi ini terjadi karena kadangkala klien meminta layanan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan sehingga dalam kondisi ini akan timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien dan akan mempengaruhi kinerja auditor. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₃ Ketidajelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pemahaman Good Governance

Ramadhan (2011), *good governance* merupakan prinsip pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mendorong kinerja perusahaan, serta memberikan nilai ekonomis bagi pemegang saham maupun masyarakat secara luas. Menurut Herwidayatmo (2000) dalam penelitian Trisnaningsih (2007), tujuan akhir *good governance* adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya.

Adapun prinsip dasar konsep *good governance* menurut Trisnaningsih 2007 pada organisasi KAP meliputi beberapa hal yaitu : 1) *Fairness* (ke-

adilan) 2) *Transparency* (transparansi) 3) *Accountability* (akuntabilitas) 4) *Responsibility* (pertanggungjawaban). Hipotesis yang digunakan adalah: H₄ Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kompleksitas Tugas

Sanusi dan Iskandar (2011) berpendapat mengenai pengertian kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Dalam penelitian Engko dan Gudono (2007), Jiambalvo dan Pratt (1982) menyatakan beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah. Persepsi ini dapat menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain. Adanya tugas yang semakin kompleks dapat mendorong seorang auditor untuk melakukan tugasnya tidak semudah yang dibayangkan. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₅ Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Arnold (2005) dalam penelitian Marganingsih dan Martani (2010) merupakan norma-norma, keyakinan, prinsip-prinsip dan cara perilaku yang dikombinasikan untuk memberikan setiap organisasi dengan karakter yang berbeda yang membedakannya dengan organisasi lain. Hartidah dan Ludigdo (2010), mengidentifikasi bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya tempat dia bekerja, maka dapat diambil kesimpulan, secara keseluruhan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang digunakan adalah:

H₆ Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODA PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor akuntan publik (KAP) Big Four dan Non Big Four yang berada di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling*. Menurut Fanani *et al.* (2008), sampel yang diambil harus sesuai dengan kriteria sebagai berikut pendidikan auditor yang bekerja di KAP tersebut minimal S-1 Ekonomi dengan jurusan Akuntansi dan auditor yang bekerja di KAP tersebut sudah bekerja minimal 1 tahun karena auditor telah memiliki waktu dan pengalaman yang cukup untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari jawaban responden dari kuisioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang kepada para auditor yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta sebagai. Batas dari pengembalian kuisioner adalah 3 minggu setelah tanggal pengiriman kuisioner.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Untuk mengukur variabel struktur audit, digunakan kuisioner dalam penelitian Bowrin (1998) yang direplikasikan oleh Fanani *et al.* (2008) dan terdiri dari 5 item pertanyaan dan menggunakan skala *likert* 5 poin. Skala *likert* tersebut adalah 1=sangat tidak rinci, 2=tidak rinci, 3=cukup, 4= rinci dan 5=sangat rinci.

Konflik peran dapat diartikan sebagai hasil dari ketidakkonsistenan banyak harapan dari berbagai pihak atau persepsi adanya ketidak-cocokan antara tuntutan peran dengan kebutuhan, nilai individu dan sebagainya. Kuisioner yang digunakan untuk variabel ini terdapat dalam penelitian Rizzo *et al.* (1970) yang telah direplikasi oleh Agustina (2009) yang mempunyai 8 item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert* yaitu dimulai dari 1=tidak pernah, 2=hampir tidak pernah, 3=kadang-kadang, 4=sering dan 5=selalu.

Ketidaktejelasan peran adalah kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan, metoda untuk memenuhi harapan yang dikenal dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu. Dalam kuisioner Fanani *et al.* terdapat 6 (enam) item pertanyaan yang telah direplikasi dari jurnal Rizzo *et al.* (1970) dan juga menggunakan 5 skala *likert* berkisar dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Semua item pertanyaan pada variabel ketidaktejelasan peran adalah *reversed score* (R) atau yang dibalik, artinya dalam menentukan skor (nilai) untuk analisis data, skor untuk pertanyaan tersebut dibalik.

Pemahaman *good governance* adalah membangun kultur, nilai serta etika bisnis yang melandasi pengembangan perilaku professional akuntan. Dalam penelitian Trisaningsih (2007), kuisioner mengenai pemahaman *good governance* terdiri dari 8 pertanyaan serta menggunakan lima skala *likert*, yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=ragu-ragu, 4=setuju dan 5=sangat setuju yang merupakan hasil replikasi dari kuisioner *Indonesian Institute of Corporate Governance*.

Kompleksitas tugas adalah tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit Sanusi dan Iskandar (2011). Kuisisioner mengenai kompleksitas tugas diambil dari penelitian Spector *et al.* (1994) yang telah direplikasi oleh Marganingsih (2010), Prasita dan Adi (2004) dan Marganingsih (2010) dengan 4 pertanyaan dan menggunakan 5 skala *likert*, yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=ragu-ragu, 4=setuju dan 5=sangat setuju.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu. Pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Pembelajaran ini diajarkan/diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah tersebut oleh Schein dan Tika (2006) dalam Brahmasari dan Supryetno (2008). Kuisisioner budaya organisasi menggunakan penelitian Hofstede *et al.* (1990) yang telah direplikasi oleh Marganingsih dan Martani (2010), terdiri dari 6 pertanyaan serta menggunakan lima skala *likert*, yaitu 1=sangat tidak setuju, 2=tidak setuju, 3=ragu-ragu, 4=setuju dan 5=sangat setuju. Untuk item pertanyaan nomer 5 dilakukan *reversed score*.

Kinerja auditor adalah hasil dari evaluasi secara independen dan berorientasi ke masa depan atas berbagai kegiatan operasional suatu organisasi guna membantu manajemen dalam meningkatkan efektifitas pencapaian hasil dan tujuan yang ditetapkan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 7 (tujuh) pertanyaan dengan skala *likert* lima poin berkisar dari “sangat tidak setuju” dan “sangat setuju” Gaffar (2007). Item pertanyaan ini diambil dari kuisisioner yang digunakan dalam penelitian Fanani *et al.* (2008).

HASIL PENELITIAN

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variable penelitian dan data responden. Dalam penelitian ini menggunakan 157 kuisisioner yang di kirim kepada responden. Sampai dengan batas akhir sebanyak 145 kuisisioner yang kembali. Jumlah Kuisisioner yang dapat di olah sebanyak 115 kuisisioner

Tabel 1 Tabel Demografi Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	74	64%
	Wanita	41	36%
Jenjang Pendidikan	S1 Akuntansi	102	89%
	S2 Akuntansi	13	11%
Lama Bekerja	1 - 2 Tahun	56	48%
	>2 – 3 Tahun	30	26%
	>3 Tahun	29	25%

Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat persentase responden yang pria adalah 64% sedangkan wanita sebesar 36%. Sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan peneliti, responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan S1 Akuntansi dengan tingkat persentase 89% dan sisanya adalah S2 Akuntansi yaitu 11%. Kriteria yang selanjutnya adalah mempunyai pengalaman bekerja minimal 1 tahun. Responden yang bekerja antara 1-2 tahun adalah 48%. Kemudian yang berpengalaman kerja di atas 2 tahun sampai 3 tahun adalah sebesar 26%, sisanya terdapat 25% yang mempunyai pengalaman kerja diatas 3 tahun.

Kualitas data yang di hasilkan dari penggunaan penelitian dapat di evaluasi dengan uji validitas, reliabilitas dan normalitas residual. Hasil uji validitas adalah dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas, budaya organisasi dan kinerja auditor dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi dari 43 pertanyaan tersebut memiliki skor r hitung (*pearson correlation*) diatas r tabel yaitu 0,1809.

Hasil uji reliabilitasnya adalah Seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, kompleksitas tugas, budaya organisasi dan kinerja auditor dalam penelitian ini sudah reliabel. Ghozali (2011,47) mengungkapkan bahwa suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk

mengetahui apakah suatu hipotesis dapat diterima atau tidak dapat diketahui dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	B	T	Sig
Constant	6,176	1,144	0,254
SA	0,142	1,345	0,181
KP	0,191	1,930	0,055
KTP	-0,055	-0,517	0,605
PGG	0,120	1,113	0,267
KT	0,022	0,246	0,806
BO	0,281	2,778	0,006

Pada variabel struktur audit terlihat tingkat signifikansi 0,181 yang nilainya diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak diterima dan berarti struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan teori Ramadhan (2011) yang mengemukakan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Pada variabel konflik peran terlihat tingkat signifikansi 0,055 yang nilainya diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_2 tidak diterima dan berarti konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kondisi tersebut dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang lumrah terjadi dalam praktik dunia kerja dan mau/tidak mau harus dihadapi oleh auditor tanpa menimbulkan pengaruh terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap mental yang tangguh dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan publik. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan teori Tsai dan Shis (2005) dalam Fanani *et al.* (2008) yang mengatakan bahwa konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Pada variabel ketidakjelasan peran terlihat tingkat signifikansi 0,605 yang nilainya diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak diterima dan berarti ketidakjelasan peran tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Fanani *et al.* (2008) yang mengatakan bahwa individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang

efektif dibandingkan individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Penyebab variabel ketidakjelasan peran yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor adalah karena mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja antara 1-3 tahun dengan usia yang relatif muda sehingga mereka belum dapat merasakan ketidakjelasan peran.

Pada variabel pemahaman *good governance* terlihat tingkat signifikansi 0,267 yang nilainya diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₄ tidak diterima dan berarti pemahaman *good governance* tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang hanya memahami *good governance* tetapi dalam pelaksanaan pemeriksaan tidak menegakkannya, maka tidak mempengaruhi kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Sapariyah (2011) yaitu penerapan *good governance* dalam KAP sangat berarti dalam membangun budaya, nilai-nilai serta etika bisnis yang melandasi pengembangan perilaku profesional akuntan. Penerapan *good governance* pada KAP diharapkan dapat memberikan arahan yang jelas pada perilaku kinerja auditor.

Pada variabel kompleksitas tugas terlihat tingkat signifikansi 0,806 yang nilainya diatas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₅ tidak diterima dan berarti kompleksitas tugas tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hasil dari penelitian ini tidak mendukung teori Tan *et al.* (2002) dalam Marganingsih dan Martani (2010) yang mengatakan bahwa auditor seringkali menghadapi penugasan audit yang kompleks yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal tersebut disebabkan karena auditor seringkali dihadapkan pada tugas-tugas yang banyak dan berbeda beda serta saling terkait satu dengan yang lainnya. Teori dari Tan *et al.* (2002) ini juga tidak mendukung hasil penelitian dari Marganingsih (2010). Alasan dari tidak adanya pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor menurut Bonner dan Sprinkle dalam Marganingsih (2010) adalah karena adanya kemungkinan bahwa kompleksitas tugas menurut persepsi auditor bervariasi dimana beberapa tugas audit dapat dianggap sangat kompleks dan sulit, sedangkan tugas lainnya relatif mudah.

Pada variabel budaya organisasi terlihat tingkat signifikansi 0,006 yang nilainya dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₆ dapat diterima dan berarti budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor. Hasil ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Chandra (2006) dalam Hartidah dan Ludigdo (2010) yang mengatakan bahwa KAP memerlukan adanya budaya organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Dengan mempertahankan para staf profesional yang memiliki

pengetahuan spesialisasi dan pengalaman, hal tersebut dapat memberikan kontribusi bagi KAP dalam menghadapi persaingan dengan KAP lainnya.

PENUTUP

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hanya Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dan kekurangan yaitu sebagai berikut: masa waktu dalam penyebaran kuisioner yang dilakukan didalam penelitian ini dilakukan pada masa *peak season*, data penelitian yang dihasilkan dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis melalui instrumen kuisioner yang mungkin dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian, sebab belum tentu mencerminkan keadaan sesungguhnya serta dalam penelitian ini variabel yang digunakan hanya lebih berfokus pada faktor eksternal dari para auditor. Untuk penelitian yang akan datang yaitu peneliti selanjutnya sebaiknya menyebarkan kuisioner tidak pada masa *peak season*. Selain itu diharapkan dapat memperluas daerah survey, pemberian kuisioner dalam pengisiannya diikuti dengan wawancara langsung kepada responden. Memasukan berbagai faktor internal dari para auditor seperti diskusi verbal, kemampuan intelektual dan kemampuan emosional yang bisa dijadikan variabel tambahan dalam meneliti kinerja auditor.

REFERENSI:

- Agustina, Lydia. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, hlm 40-69.
- Amilin, dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Vol. 12, No. 1, hlm 13-24.
- Asih, Rike Dewi. 2006. Pengaruh Interaksi Locus of Control Auditor dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP di Kota Surabaya dan Malang). *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen & Akuntansi*. Vol.3, No.2, hlm 121-144.
- Engko, Cecilia, dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X. Hlm 1-34.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5, No. 2, hlm 139-155.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke V. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gaffar. 2007. Audit Kinerja Sebagai Alat Untuk Menilai Efisiensi dan Efektivitas Suatu Perusahaan. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol. 2, No. 3, hlm 1061-1071.
- Hartidah, Aryanti Dwi, dan Unti Ludigdo. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. Vol. 1, No. 2, hlm 69-83.
- Lawalata, Josina, Darwis Sais, dan Mediaty. 2008. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Hlm 1-9, <http://118.97.33.150/jurnal/files/8f673f6840d5d71f10d0e328c11de7bd.pdf>, (diakses pada tanggal 27 Desember 2012).
- Marganingsih, Arywarti, dan Dwi Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja: Studi pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintah non Departemen. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XII*. Hlm 1-33.
- Maulana, Ichwan., Zirman, dan Silfi, Alfiati. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru dan Batam), <http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/704/1/Jurnal%20Ichwan%20Maulana%200902132288.pdf>, (diakses pada tanggal 4 Januari 2013).
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Aktiva*. Vol. 4, No. 7, hlm 1-26.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol.19, No. 16.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X*. hlm 1-56.