

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDIT

RUDI RIADY

STIE Trisakti

rudi_riady@dosen.stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to analyze whether audit structure, role conflict, role ambiguity, good governance, organizational culture and leadership style have an effect to auditor performance. Subject of this research is auditors whom worked at registered public accountant firm in Jakarta. The sample is selected using purposive sampling method. Data were collected using survei method. Number of questionnaires distributed was 200 copies, but only 168 questionnaires returned. However, only 107 of returned questionnaires were valid for analyses. The conclusion of this research shows that role conflict, role ambiguity, good governance, and organizational culture have influence to auditor performance. However, audit structure and leadership style do not have influence to auditor performance.*

Keywords: Auditor Performance, Audit Structure, Role Conflict, Role Ambiguity, Good Governance, Organizational Culture, and Leadership Style.

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, tata kelola yang baik, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Subjek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik yang terdaftar di Jakarta. Sampel dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei. Jumlah kuesioner yang disebarkan adalah 200 rangkap, tetapi hanya 168 kuesioner yang dikembalikan. Namun, hanya 107 kuesioner kembali yang valid/sah untuk analisis. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran, ambiguitas peran, tata kelola yang baik, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, struktur audit dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.*

Kata Kunci: Kinerja auditor, struktur audit, konflik peran, ambiguitas peran, tata kelola yang baik, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan

dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani et al. 2008). Kinerja

auditor menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Maraknya skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar (seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Adelphia, PNC Financial Services, Bank Lippo, dan lain-lain) hampir seluruhnya melibatkan KAP besar seperti *The Big Five*. Auditor seolah menjadi pihak yang harus turut bertanggung jawab terhadap merebaknya kasus-kasus manipulasi akuntansi seperti ini (Fanani *et al.* 2008). Posisi akuntan publik sebagai pihak independen yang memberikan opini kewajaran terhadap laporan keuangan serta profesi auditor yang merupakan profesi kepercayaan masyarakat juga mulai banyak dipertanyakan apalagi setelah didukung oleh bukti semakin meningkatnya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan. Padahal profesi akuntan mempunyai peranan penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pihak yang berkepentingan (Susiana dan Herawaty 2007).

Auditor menghadapi begitu banyak tekanan dan tantangan dalam memperbaiki kinerjanya, sehingga menjadi hal yang cukup penting bagi peneliti untuk melihat dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja auditor. Agar untuk kedepannya auditor dapat menjadi pihak independen yang dapat dipercaya oleh masyarakat dan berguna bagi para pemakai laporan keuangan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengembangkan penelitian sebelumnya, mengingat pentingnya penilaian kinerja auditor dan peranan penting profesi akuntan dalam penyediaan informasi keuangan yang handal. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fanani *et al.* (2008). Adapun pengembangan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya dilakukan di Jawa Timur pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003, sedangkan penelitian penulis kali ini dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta menurut daftar Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2012.
2. Penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen yaitu: struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran (Fanani *et al.* 2008). Sedangkan dalam penelitian ini, penulis akan menambahkan tiga variabel yang berbeda dari peneliti sebelumnya yaitu pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Fanani *et al.* 2008). Menurut Mulyadi (1998) dalam Trisnangsih (2007), kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Struktur Audit

Menurut Bowrin (1998) dalam Fanani *et al.* (2008), struktur audit didefinisikan sebagai 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 terintergrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Konflik Peran

Konflik peran adalah konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi ini biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Fanani *et al.* 2008).

Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukup atau tidak adanya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan dalam menjalankan tugasnya (Peterson dan Smith 1995 dalam Fanani *et al.* 2008). Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan menjadi cemas, lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka (Fanani *et al.* 2008). Hal ini didukung oleh penelitian Fried (1998) dalam Fanani *et al.* (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pemahaman Good Governance

Menurut Trisnangsih (2007), *Good governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan,

fungsi, dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen dan kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik atau pemerintahan (*good government governance*).

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 (Trisnaningsih 2007). Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, diindikasikan bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Budaya Organisasi

Budaya telah didefinisikan dengan berbagai cara, namun belum dapat ditentukan definisinya secara pasti (Ouchi dan Wilkins 1985 dalam Cahyono dan Ghazali 2002). Menurut Murtanto dan Djasmin (2005) budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan, dan perilaku yang sesuai dengan organisasi.

Lindawati (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya

dijalankan. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Individu dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil didalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain maupun bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans 2002 dalam Trisnaningsih 2007). Hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin sangat erat, oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola organisasi tidak akan terlepas dari peran bawahannya. Pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat agar apa yang diharapkan dapat diwujudkan bersama dengan stafnya (Koesmono 2006).

Penelitian Terdahulu

Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Asih (2006) menyatakan bahwa struktur audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Demikian juga dengan penelitian Fanani *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi

lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

Agustina (2009) menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) juga menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Konflik peran secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Ketidajelasan Peran terhadap Kinerja Auditor

Menurut Agustina (2009), ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun berbeda dengan penelitian tersebut di atas, Fanani *et al.* (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini terjadi karena kebanyakan responden dari penelitiannya adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (0-2 tahun) dan usia yang relatif muda, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.

Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor

Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa auditor yang hanya memahami *good governance* tetapi dalam pelaksanaan pemeriksaan tidak

menegakkan independensinya maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa independensi auditor berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Marganingsih dan Martani (2009) membuktikan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor. Menurutnya lingkungan birokrasi seringkali mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Berbeda dengan Koesmono (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja secara positif. Suharto dan Cahyono (2005) juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Namun, Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

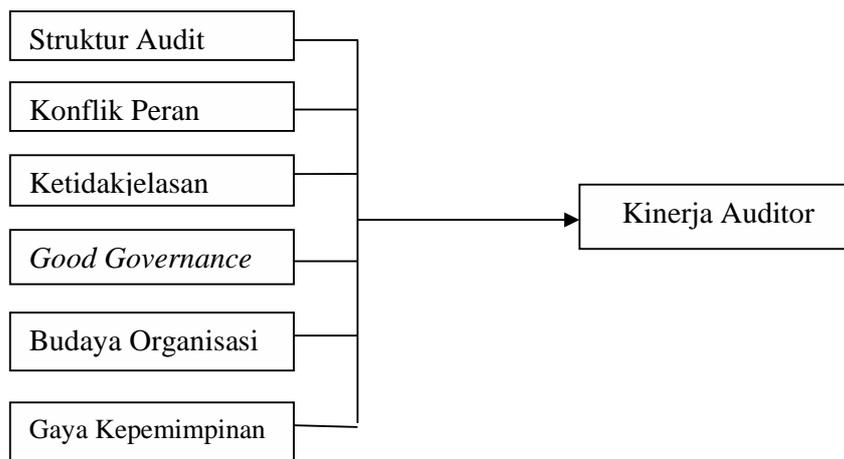
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Marganingsih dan Martani (2009) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak terbukti

signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Menurut Trisnarningsih (2007), gaya

kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Ha₁: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- Ha₂: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- Ha₃: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- Ha₄: Pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- Ha₅: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- Ha₆: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODA PENELITIAN

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di provinsi DKI Jakarta menurut daftar Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2012. Para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik tersebut menjadi unit analisis dalam penelitian ini.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah:

1. Auditor yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 jurusan akuntansi.

2. Auditor yang sudah mempunyai pengalaman kerja sebagai auditor minimal dua tahun.

Dipilih mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun karena auditor telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai kondisi lingkungan kerjanya (Trisnaningsih 2007).

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey* yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan berbagai cara, seperti datang langsung ke Kantor Akuntan Publik wilayah DKI Jakarta, melalui perantara, ataupun menggunakan surat elektronik.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Kinerja auditor dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty 1995 dalam Fanani *et al.* 2008).

Struktur audit merupakan suatu 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 (Bowrin 1998 dalam Fanani *et al.* 2008).

Konflik peran merupakan kondisi yang muncul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (Wolfe dan Snoke 1962 dalam Cahyono dan Ghazali 2002). Konflik peran juga diartikan sebagai suatu gejala psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja (Rizzo *et al.* 1970 Fanani *et al.* 2008).

Ketidaktejelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang dimiliki seseorang serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidaktejelasan tentang otoritas, kewajiban dan hubungan lainnya, dan ketidaktejelasan timbal balik dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan (Rizzo *et al.* 1970 Fanani *et al.* 2008). Ketidaktejelasan peran membentuk suatu kondisi dimana tidak adanya kejelasan mengenai pekerjaan struktur tugas, deskripsi kerja, peran sesungguhnya.

Pemahaman *good governance* dapat didefinisikan dengan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan atau organisasi yang baik oleh para auditor (Trisnaningsih 2007). Prinsip yang ada di dalam *good governance* seperti keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan pertanggung jawaban diharapkan dapat menjadi arahan yang jelas dalam menghasilkan kinerja auditor yang efektif.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai dominan yang digunakan dalam

perusahaan atau organisasi dan digunakan sebagai acuan filosofi kinerja karyawan (Trisnaningsih 2007). Budaya dapat menyatukan semua anggota yang berada dalam komunitas organisasi dan menjadi identitas yang membedakan suatu organisasi satu dengan organisasi lainnya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi di dalam mengatur dan mengkoordinasikan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif (Trisnaningsih 2007).

HASIL PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik yang berada di provinsi DKI Jakarta menurut daftar Direktori Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI)

pada tahun 2012. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 200 kuisisioner kepada beberapa Kantor Akuntan Publik. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan selama 4 minggu.

Data kuisisioner yang dikembalikan sebanyak 168 kuisisioner dari 200 kuisisioner yang disebarkan. Kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria karena pengalaman kerja kurang dari 2 tahun ataupun memiliki latar belakang minimal bukan S1 jurusan akuntansi sebanyak 52 kuisisioner dan kuisisioner yang tidak lengkap pengisiannya berjumlah 9 kuisisioner, sehingga kuisisioner yang memenuhi kriteria untuk diolah berjumlah 107 kuisisioner. Jadi tingkat pengembalian kuisisioner untuk diolah dalam penelitian ini sebanyak 53,5%. Berikut tabel mengenai rincian pengiriman dan pengembalian kuisisioner dalam penelitian ini:

Tabel 1
Rincian jumlah sampel dan rincian pengembalian kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuisisioner yang dibagikan	200	100%
Total kuisisioner yang tidak kembali	32	16%
Total kuisisioner yang kembali	168	84%
Total kuisisioner yang tidak lengkap	9	4.5%
Total kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria penelitian	52	26%
Total kuisisioner yang dapat digunakan	107	53,5%

Sumber : Data primer diolah tahun 2012

Profil dari 107 responden yang berpartisipasi pada penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui lebih banyak responden yang berjenis kelamin wanita, yaitu sebesar 59,8%, sisanya sebesar 40,2% berjenis

kelamin pria. Dan kebanyakan dari responden yaitu sebesar 66,4% memiliki umur 20-25 tahun, dan sisanya 28,0% berumur 26-30 tahun, sebesar 3,7% berumur 31-35 tahun, dan sebesar 1,9% berumur 36-40 tahun. Kemudian responden yang

berpendidikan S1 sebesar 97,2% dan pendidikan S2 sebesar 2,8%. Selanjutnya untuk responden berdasarkan lama bekerja, responden yang memiliki masa bekerja 2-5 tahun berjumlah sebesar 90,7%, masa bekerja 5-10 tahun sebesar 5,6%, dan sisanya sebesar 3,7% memiliki masa bekerja >10 tahun. Responden yang

memiliki jabatan sebagai junior auditor sebesar 35,5%, sebagai senior auditor sebesar 62,6%, dan sebagai manager/partner sebesar 1,9%.

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai data penelitian, berikut disajikan statistik deskriptif data sampel keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
struktur_audit	107	13,00	20,00	16,5701	1,67170
konflik_peran	107	7,00	24,00	15,5327	3,10908
ketidakjelasan_peran	107	6,00	18,00	10,8224	2,61640
good_governance	107	20,00	32,00	26,2523	2,81201
budaya_organisasi	107	17,00	31,00	22,4393	2,35195
gaya_kepemimpinan	107	17,00	36,00	27,7290	2,97654
kinerja_auditor	107	14,00	26,00	20,6636	2,65623

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Tabel 2 diatas menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel dependen dan independen. Dimana tabel tersebut menunjukkan Struktur Audit memiliki nilai terendah sebesar 13, nilai tertinggi sebesar 20, nilai rata-rata sebesar 16,5701, dan memiliki standar deviasi sebesar 1,67170. Konflik Peran memiliki nilai terendah sebesar 7, nilai tertinggi sebesar 24, nilai rata-rata sebesar 15,5327, dan memiliki standar deviasi sebesar 3,10908. Ketidakjelasan Peran memiliki nilai terendah sebesar 6, nilai tertinggi sebesar 18, nilai rata-rata sebesar 10,8224, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,61640. Pemahaman *Good Governance* memiliki nilai terendah sebesar 20, nilai tertinggi sebesar 32, nilai rata-rata sebesar 26,2523, dan memiliki standar deviasi

sebesar 2,81201. Budaya Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 17, nilai tertinggi sebesar 31, nilai rata-rata sebesar 22,4393, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,35195. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai terendah sebesar 17, nilai tertinggi sebesar 36, nilai rata-rata sebesar 27,7290, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,97654. Kinerja Auditor memiliki nilai terendah sebesar 14, nilai tertinggi sebesar 26, nilai rata-rata sebesar 20,6636, dan memiliki standar deviasi sebesar 2,65623.

Hasil uji validitas terhadap seluruh butir-butir pertanyaan dari variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, *good governance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja auditor dinyatakan valid. Setiap butir pertanyaan menghasilkan nilai

r masing-masing yang mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu < 0,05. Hasil uji reliabilitas secara

rinci ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Struktur Audit	0,6321	5	Reliabel
Konflik Peran	0,7671	7	Reliabel
Ketidajelasan Peran	0,9004	6	Reliabel
<i>Good Governance</i>	0,8009	8	Reliabel
Budaya Organisasi	0,6257	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,8082	9	Reliabel
Kinerja Auditor	0,8241	7	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2012

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Alpha pada setiap variabel bernilai >0,60. Pada struktur audit menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6321, variabel konflik peran menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,7671, variabel ketidakjelasan peran sebesar 0,9004, variabel pemahaman *good governance* sebesar 0,8009, variabel budaya organisasi sebesar 0,6257, variabel

gaya kepemimpinan sebesar 0,8082, dan variabel kinerja auditor sebesar 0,8241. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel independen dan variabel dependen adalah reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan.

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,062	5,042		1,599	0,113
struktur_audit	-0,063	0,152	-0,040	-	0,679
konflik_peran	0,175	0,075	0,205	0,416	0,022
ketidajelasan_peran	-0,330	0,103	-0,325	2,326	0,002
good_governance	0,210	0,095	0,223	-	0,029
budaya_organisasi	0,322	0,094	0,285	3,194	0,001
gaya_kepemimpinan	0,063	0,082	0,071	2,209	0,440
				3,412	
				0,775	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Variabel struktur audit memiliki nilai signifikansi sebesar 0,679 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a1} tidak terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa struktur audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit yang rinci dalam suatu KAP tidak dapat membantu auditor dalam meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan. Hal ini dapat terjadi karena struktur audit bukanlah pertimbangan utama yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Apabila di dalam suatu Kantor Akuntan Publik (KAP), terdapat struktur audit yang jelas, namun kemampuan dari auditor tersebut tidak cukup memadai, maka akan menimbulkan kinerja auditor yang kurang maksimal.

Variabel konflik peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} terdukung. Ini berarti bahwa konflik peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terjadi karena sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) non *big four*. Sehingga konflik peran yang terjadi merupakan hal yang biasa dialami oleh auditor yang bekerja pada KAP non *big four*. Dan juga konflik peran yang dihadapi oleh auditor tidak membuat kinerja mereka menurun, namun sebaliknya, meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan auditor lebih memprioritaskan kinerja mereka sehingga konflik peran yang mereka alami dan rasakan tidak menghambat mereka

untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja mereka tetap meningkat.

Variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} terdukung. Ini berarti bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini terjadi karena ketidakjelasan peran menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga auditor yang mengalami ketidakjelasan peran, kinerjanya cenderung menjadi menurun.

Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,029 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a4} terdukung. Ini berarti bahwa pemahaman *good governance* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan karena seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a5} terdukung. Ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini sesuai dengan penjelasan bahwa budaya organisasi memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada

karyawan itu sendiri. Karyawan akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kemandirian, dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat seperti ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,440 yang berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a6} tidak terdukung. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena tidak semua gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dalam menjalankan aktifitasnya mempunyai pengaruh yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan kinerja bawahannya.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris apakah struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Struktur audit tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Asih (2006) dan Fanani *et al.* (2008).
2. Konflik peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini

konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) dan Fanani *et al.* (2008).

3. Ketidakjelasan peran mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustina (2009), namun tidak konsisten dengan penelitian Fanani *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Pemahaman *good governance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Trisnaningsih (2007).
5. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Koesmono (2006), Suharto dan Cahyono (2005), serta Marganingsih dan Martani (2009). Namun tidak konsisten dengan penelitian Trisnaningsih (2007).
6. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2009). Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan Cahyono (2005) dan penelitian Trisnaningsih (2007).

Beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Periode penyebaran kuisisioner dilakukan pada periode *peak season*. Karena itu, kuisisioner hanya dapat disebarkan kepada beberapa Kantor Akuntan

- Publik (KAP) yang berada di DKI Jakarta dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan kembali kuisisioner yang telah disebar.
2. Responden dalam penelitian ini ditujukan hanya untuk responden yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah DKI Jakarta saja, dan belum mencangkup responden di wilayah lain.
 3. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 107 responden, sehingga belum mampu menggambarkan jumlah auditor yang bekerja di seluruh Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah DKI Jakarta.
 4. Penelitian ini hanya meneliti 6 variabel independen, sementara masih banyak variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja auditor).
 5. Model regresi dalam penelitian ini mengandung heteroskedastisitas.
- Beberapa rekomendasi peneliti bagi penelitian selanjutnya:
1. Penelitian selanjutnya sebaiknya saat membagikan kuisisioner tidak berada pada periode *peak season*, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih banyak.
 2. Wilayah untuk penyebaran kuisisioner diperluas, tidak hanya di daerah DKI Jakarta, sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
 3. Jumlah responden yang memenuhi kriteria sebaiknya diperbanyak agar hasil penelitian selanjutnya dapat menghasilkan output yang lebih maksimal.
 4. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi variabel kinerja auditor namun belum dimasukkan dalam penelitian ini, seperti independensi auditor, motivasi, pengalaman, dan sebagainya.
 5. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dan melakukan transformasi variabel atau dengan melakukan transformasi logaritma.

REFERENSI:

- Abdulkadir. 2006. Konstruksi dan Beberapa Hasil Penelitian tentang Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja. *Teknologi & Manajemen Informasi* Vol. 4: 248-262.
- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi* Vol. 1: 40-69.
- Armia, Chairuman. 2002. Peranan Budaya dalam Implementasi *Good Corporate Governance*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 4: 89-102.
- 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: 121-145.

- Cahyono, Dwi, dan Imam Ghozali. 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 5: 341-364.
- 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: 139-155.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Koesmono, Teman. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas* Vol. 10: 84-104.
- Koesmono, Teman. 2006. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan. *Ekuitas* Vol. 10: 335-348.
- Lindawati, Tuty. 2001. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi* Vol. 1: 179-192.
- Marganingsih, Arywanti, dan Dwi Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya terhadap Kinerja: Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah - Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- Murtanto, dan Melva Djasmin. 2005. Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Yunior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 7: 84-109.
- Santoso, Singgih. 2001. Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Sugiarto. 2006. *Good Corporate Governance*, Mampukah Meningkatkan Kinerja Perusahaan?. *Akuntabilitas* Vol. 6, No. 1.
- Suharto, dan Budhi Cahyono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* Vol. 1: 13-30.
- Supranto, J., 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi*.
- Susiana, dan Arleen Herawaty dan. 2007. Analisis Pengaruh Independensi, Mekanisme Corporate Governance, dan Kualitas Audit terhadap Integritas Laporan Keuangan. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*, 26-28 Juli.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro. 1999. Pengujian Model *Turnover Pasewark* dan *Stawser*: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 2: 173-195.
- Trisnaningsih. Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governanace, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*.