

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN,
KETIDAKJELASAN PERAN DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR**

(Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di kota Surakarta)

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh :

KRISTINA

B 200 090 215

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul :
PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN
PERAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di kota Surakarta)

Yang dituliseleh :

KRISTINA
B 200 090 215

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat
untuk diterima.

Surakarta, Oktober 2014

Pembimbing



(Dra. Rina Trisnawati Ak, M.Si Ph.D.)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr.Triyono, M.Si)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan, Kartasura Telp (0271) 717417 Fax: 715448 Surakarta 57102

SURAT PERNYATAAN

PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : KRISTINA
NIM : B 200 090 215
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS/AKUNTANSI
Jenis : SKRIPSI
Judul : PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Surakarta)

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan,
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelolakan dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis perpustakaan UMS tanpa perlu izin dari saya selama masih tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Surakarta, Oktober 2014

Yang Menyatakan

(KRISTINA)

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993) dalam Fanani *et al* (2008), yaitu: (1) kualitas kerja yaitu mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan ketrampilan, serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerjayaitu jumlah hasil yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Kondisi kerja yang kurang kondusif mempengaruhi kinerja auditor, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Pada dasarnya peneliti ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al* (2008); Gunawan dan Ramdan (2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan.

Peneliti yang telah mengkaji struktur audit terhadap kinerja auditor diantaranya adalah Bamberet *al* (1989) dalam Fanani *et al* (2008). Hasil penelitian Bamberet *al* (1989) dalam Fanani *et al* (2008) menunjukkan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatnya konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh staf auditnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor antara lain penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al* (2008). Dan penelitian yang dilakukan Gunawan dan Ramdan (2011) untuk mengetahui pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Atas dasar penelitian tersebut, maka peneliti ingin mengetahui sejauh

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk profesi akuntan publik tentang penggunaan pendekatan struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di KAP Surakarta.

Model analisis data yang digunakan untuk pengajuan hipotesis adalah (1) analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dan independen, (2) uji t yang pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, (3) uji F yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak, (4) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah auditor pada KAP di Surakarta yaitu Dr. Payamta, Wartono & rekan, dan Hanung Tri Atmoko.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa struktur audit, konflik peran dan ketidak jelasan peran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh setelah dilakukan pengujian hasilnya signifikan.

Kata kunci : *Struktur audit, konflik peran, ketidak jelasan peran, gaya kepemimpinan, kinerja auditor*

mana pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Fanani *et al* (2008) yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitiannya yaitu di KAP di wilayah Surakarta. Peneliti juga menambahkan satu variabel independen yaitu variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KINERJA AUDITOR”**. (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Dikota Surakarta)

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang diketengahkan adalah:

1. Untuk menguji pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menguji pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori auditing merupakan tuntunan untuk melaksanakan audit yang bersifat normatif, artinya dalam melakukan audit seorang auditor menerapkan prosedur audit sesuai dengan standar yang diterima oleh umum. Untuk menetapkan standar, diperlukan konsep yang mendasarinya sehingga standar tersebut dapat dijabarkan dalam prosedur yang digunakan pada audit (Mautz & Sharaf 1978) dalam Mulyadi *et al* (1998). Standar auditing adalah pengukur kualitas dan tujuan sehingga jarang berubah. Sedangkan prosedur audit adalah metode-metode atau teknik-teknik rinci untuk melaksanakan standar, sehingga prosedur akan berubah bila lingkungan auditnya berubah. Menurut Mautz & Sharaf (1978) dalam Mulyadi *et al* (1998), teori auditing terdiri dari lima (5) konsep dasar yaitu :

1. Bukti

Tujuan memperoleh dan mengevaluasi bukti adalah untuk memperoleh pengertian sebagai dasar untuk memberikan kesimpulan atas pemeriksaan yang dituangkan dalam pendapat auditor.

2. Kehati-hatian dalam pemeriksaan

Konsep kehati-hatian dalam pemeriksaan, didasarkan pada issue pokok tingkat kehati-hatian yang diharapkan pada auditor yang bertanggung jawab.

3. Penyajian atau pengungkapan yang wajar.

Konsep ini menuntut adanya informasi laporan keuangan yang bebas(tidakmemihak) tidak bias dan mencerminkan posisi keuangan, hasil operasi dan aliran kas perusahaan

4. Independensi

Independensi merupakan suatu sikap mental yang dimiliki auditor untuk tidak memihak dalam melakukan audit.Konsep ini berkaitan dengan independensi pada diri pribadi auditor secara individualdan independensi secara bersama-sama.

5. Etika perilaku

Etika dalam auditing berkaitan dengan perilaku yang ideal seorang auditor secara profesional yang independen dalam melaksanakan audit.

Teori Peran

Menurut *Khan* (1964) dalam *Agustina*(2009) teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat.Peran adalah konsep sentral dari teori peran *Shaw & Constanzo* (1970) dalam *Agustina* (2009).Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku di dalamnya.Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain.

Peran melakukan fungsi ini dengan sistem sosial.Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu.Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri

seorang karyawan mungkin lebih dari satu peran, seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Teori *Path goal leadership*

Robbibs dan Judge (2009) menyatakan bahwa inti dari teori *path goal leadership* adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada para pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan. *Al-Gattan* (1985) menyatakan bahwa pada bentuk aslinya teori *path goal leadership* menguraikan dua tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan suportif dan direktif, namun dalam perkembangannya teori tersebut menguraikan empat tipe kepemimpinan yaitu: suportif, direktif, partisipatif dan kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian. *Shiverthorne* (2001) dalam (*Luthans, 2006*) menyatakan bahwa model *path goal leadership* menganjurkan kepemimpinan terdiri dari dua fungsi dasar : (1) fungsi pertama adalah memberi kejelasan alur (direktif) yang artinya seorang pemimpin harus mampu membantu bawahannya dalam memahami bagaimana cara kerja yang diperlukan di dalam menyelesaikan; (2) fungsi kedua adalah meningkatkan jumlah hasil (*reward*) bawahannya dengan memberi dukungan dari perhatian terhadap kebutuhan pribadi mereka (sportif).

Struktur Audit

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (*Bowrin 1998*) dalam *Fanani et al* (2008). Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (*Fried 1998*) dalam Fanani *et al* (2008). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan *Fried*(1998) dalam Fanani *et al* (2008).

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 *et al* (2008). Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan menjadi lebih tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif individu lain sehingga menurunkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian *Fried*(1998) dalam Fanani *et al* (2008) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya.

Gaya Kepemimpin

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (*Luthans 2002:575*) dalam Trisnaningsih (2007). Menurut *Alberto et al*(2005) dalam Trisnaningsih(2007), gaya kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja auditor. Dari temuan

tersebut, maka muncul pendapat bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pelatihan terhadap para bawahan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dalam KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan yang informal lebih menekankan pada keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai. Fleihman *et al* dalam Trisnaningsih (2007) telah meneliti gaya kepemimpinan tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi yaitu *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai bawahan dan adanya komunikasi antarpimpinan dengan bawahan.

Kinerja Auditor

Kinerja Auditor merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi Wati *et al* (2010). Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:15) dalam Trisnaningsih (2007). Menurut Luthan (2006) dalam Pramana (2010) menyebutkan tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu yaitu :

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan/jumlah aktivitas yang mampu diselesaikan.

3. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan orang lain.
7. Tanggung jawab terhadap organisasi.

Menurut Trisnaningsih (2007) kinerja auditor merupakan tindakan/pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas,kualitas dan ketepatan waktu.

Penelitian Terdahulu

Fanani *et al* (2008) melakukan penelitian tentang pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur audit, konflik peran dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Studi ini dilakukan di Jawa Timur pada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor,konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor,ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Gunawan dan Ramdan (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kelebihan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dikantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta.Penelitian tersebut menunjukkan konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor,kelebihan peran berpengaruh negatif dan signifikan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Agustina (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peranan kelebihan peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah DKI Jakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara simultan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada KAP, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja auditor yang bekerja pada KAP, konflik peran, ketidakjelasan peran dan kelebihan peran secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor yang bekerja pada KAP.

Penelitian yang dilakukan Wisanto dan Mutmainah (2012) melakukan penelitian tentang analisis dampak *Locus of control* pada tekanan kerja, kepuasan peran, dan kinerja auditor di kantor akuntan publik di Semarang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor dengan *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor dengan *locus of control* eksternal, Auditor dengan *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal, Auditor dengan *locus of control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *locus of control* eksternal, *locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor, *locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor dan *locus of control* memoderasi hubungan antara tekanan kerja dan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Ichwan Maulana (2010) melakukan penelitian tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan *locus of control* terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di Pekanbaru dan Batam. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dan *Locus of control* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian survey, yang mana data pokok sampel suatu populasi dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Peneliti mengembangkan dari kuesioner penelitian terdahulu. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen (struktur audit, konflik peran, ketidaktepatan peran dan gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kinerja auditor).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Peneliti sudah menyediakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden dan beberapa item pertanyaan mengenai struktur audit, konflik peran, ketidaktepatan peran, gaya kepemimpinan, kinerja auditor sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *convenience sampling* (Sugiyono, 2007) dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari bagaimana mengumpulkan data, menyajikan data dalam bentuk yang lebih mudah dan lebih cepat dipahami dan dimengerti (Subagyo dan Djarwanto 2005:1). Analisis ini ditunjukkan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden yang meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata dan standar deviasi yang diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

2. Uji Kualitas Data

Ketepatan pengujian hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna

bilamana instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang memenuhi persyaratan minimal. Ada dua macam uji kualitas data, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Korelasi setiap pertanyaan dengan total nilai variabel dilakukan dengan uji korelasi *product moment pearson*, oleh Nurchasanah (2003) dalam Yuskar dan Devisia (2011). Data dinyatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikannya $< 0,05$ (Ghozali, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya/diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (Ghozali 2005).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov test*. Untuk menerima atau menolak asumsi kenormalan dilakukan dengan cara membandingkan antara *p-value* dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 jika hasil pengujian dari probabilitas (p) $> 0,05$ maka data berdistribusi normalitas, namun sebaliknya jika data memiliki nilai probabilitas $< 0,05$ (tarif signifikan 5%), maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali 2005:114).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui adaitidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali 2006). Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) tolerance value, jika $VIF < 10$ dan tolerance $> 0,1$ tidak dapat multikolinieritas (Ghozali 2005:91) .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance data residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas (Ghozali 2006:105). Pendektasian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *glejser test*. Jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali 2006:105-109).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel independen (struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja auditor). Pengujian hipotesis pertama hingga keempat digunakan analisis regresilinier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja auditor

x_1 = Struktur audit

x_2 = Konflik peran

x_3 = Ketidakjelasan peran

x_4 = Gaya kepemimpinan

α = konstanta

e = error term (Variabel pengganggu)

b. Uji Koefisien Simultan (uji-F)

Uji F merupakan alat uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2005). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji *adjusted R²* digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, dan sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian (Ghozali 2005).

d. Uji Koefisien Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Penerimaan/penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesisnya ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 14 item pertanyaan, 11 item pertanyaan dinyatakan valid karena koefisien korelasinya $> 0,361$ dan 3 item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien korelasinya $< 0,361$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa kuesioner struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan dan kinerja auditor adalah reliable karena nilai menunjukkan angka $> 0,6$. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliable (andal).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2001), dapat diketahui bahwa *p-value* dari *unstandardized residual* ternyata lebih besar dari α ($p > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan ada yang mengalami gangguan heteroskedastisitas, yaitu pada variabel struktur audit dan konflik peran karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan bahwa ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu pada variabel struktur audit dan konflik peran. Sedangkan ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja auditor.

1. Uji t

Hasil uji memperoleh t hitung struktur audit adalah sebesar -1,915 dengan nilai p-value sebesar 0,067 dan karena $p > 0,05$ maka H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji memperoleh t hitung konflik peran adalah sebesar -0,800 dengan nilai p-value sebesar 0,431 dan karena $p > 0,05$ maka H_2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji memperoleh t hitung ketidakjelasan peran adalah sebesar 0,992 dengan nilai p-value sebesar 0,331 dan karena $p > 0,05$ maka H_3 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil uji memperoleh t hitung gaya kepemimpinan adalah sebesar 3,880 dengan nilai p-value sebesar 0,001 dan karena $p < 0,05$ maka H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Uji F

Dari hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,453 dan nilai probabilitas sebesar 0,001 dengan *level of significant* sebesar 0,05. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,005$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada KAP di Surakarta.

3. Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Dari pengujian dengan analisis regresi telah dilaksanakan diperoleh nilai R^2 adalah 0,429 (dapat dilihat di lampiran 11). Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa hanya 42,9 % variasi dari kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen yaitu struktur

audit, konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka pembahasan dari penelitian ini adalah seabagai berikut:

1. Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) dengan menggunakan uji t memperoleh nilai sebesar 0,067 dengan nilai signifikan $p > 0,05$. Artinya 0,067 lebih besar dari 0,05 ($0,067 > 0,05$) yang berarti H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan H_1 yang menyebutkan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor (Bamber 1989 dalam Fanani *et al* 2008). Sedangkan penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman auditor, pengumpulan informasi yang terbatas dan sikap auditor yang kurang efektif. Sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Jadi tidak sejalan dengan penelitian (Bamber 1989 dalam Fanani *et al* 2008).

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) dengan menggunakan uji t memperoleh nilai sebesar 0,431 dengan nilai signifikan $p > 0,05$. Artinya 0,431 lebih besar dari 0,05 ($0,431 > 0,05$) yang berarti H_2 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan H_2 yang menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Penelitian terdahulu menunjukkan 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, secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara

keseluruhan (*Fisher 2001 dalam Fanani et al 2008*). Sedangkan penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan. Hal ini disebabkan karena auditor yang menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumberdaya manusia) yang cukup untuk melakukannya, auditor mampu memecahkan masalah yang timbul karena konflik antar auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Jadi tidak sejalan dengan penelitian (*Fisher 2001 dalam Fanani et al 2008*).

3. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) dengan menggunakan uji t memperoleh nilai sebesar 0,331 dan $p > 0,05$. Artinya 0,331 lebih besar dari 0,05 ($0,331 > 0,05$) yang berarti H_3 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan H_3 yang menyebutkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Penelitian terdahulu menyebutkan individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi tidak puas, dan melakukan pekerjaan yang kurang efektif sehingga menurunkan kinerja auditor (*Viator 2001 dalam Fanani et al 2008*). Sedangkan penelitian ini tidak ada pengaruh yang signifikan, hal ini disebabkan karena sikap auditor yang bertanggung jawab, auditor mampu membagi waktu dengan baik antara harus menyelesaikan penugasan di lapangan dengan menyelesaikan laporan, auditor mengetahui dengan jelas aturan dalam penugasan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Jadi tidak sejalan dengan penelitian (*Viator 2001 dalam Fanani et al 2008*).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) dengan menggunakan uji t memperoleh nilai sebesar 0,001 dan $p < 0,05$. Artinya 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang berarti H_4 diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan H_4 yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin baik cara seorang pemimpin dalam memimpin auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja auditor tersebut. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati *et al* (2010) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan didukung oleh penelitian Trisnaningsih (2007) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, tetapi tidak sejalan dengan penelitian Martani dan Marganingsih (2009) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari kantorakuntan publik di Surakarta dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, terbukti dari hasil uji t diperoleh nilai $p > 0,05$ maka hipotesis pertama (H_1) ditolak secara statistik. Artinya bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti.
2. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, terbukti dari hasil uji t diperoleh nilai $p > 0,05$ maka hipotesis kedua (H_2) ditolak secara statistik. Artinya bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti.
3. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ketiga (H_3) ditolak secara statistik. Artinya bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor tidak terbukti.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, terbukti dari hasil uji t diperoleh nilai $p < 0,05$ maka hipotesis keempat (H_4) diterima. Artinya bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor terbukti.

Saran

Dari keterbatasan peneliti yang telah dilakukan, maka diharapkan peneliti yang akan datang perlu melakukan perbaikan, antara lain :

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menyebarkan kuesioner dengan metode wawancara atau tatap muka langsung dengan responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan kepastian responden dalam mengisi angket dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang diperoleh benar-benar nyata.
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat menambahkan jumlah sampel dan memperluas lokasi pengambilan sampel tidak hanya di Surakarta saja sehingga peneliti akan memperoleh data sebanyak-banyaknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Cahyandoko, A. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab Sragen)*. Skripsi, S1, Ums, Tidak Dipublikasikan.
- Agustina, Lidya.2009.*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor*.Jurnal Akuntansi:vol.1,No.1,halaman 40-69
- Aulia,Rizki,K.W dan Siti Mutmainah.2012 *Analisis Dampak Locus Of Control Pada Tekanan Kerja,Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor dikantor KAP Di Semarang*.Diponegoro Journal Of Accounting:Vol.1,No.1,Halaman 1-11.
- Fanani,Zaenal,Rheny Afriana Hanif dan Bambang Subroto,2008.*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*.Jurnal Akuntansi danKeuangan Indonesia :Vol5,No.2
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta; Pt.Prenhallindo.
- Subagyo, P dan Djarwanto. 2005. *Statitika Induktif*. Cetakan Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Trisnaningsih, S. 2007. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal SNA X Makassar.
- Wati, Elya. Lismawati dan Nila Aprilla. 2010. *Pengaruh independensi, Gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance*

Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu). SNA X111 Purwokerto.

Yuskar dan Selly Devisia. 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). SNAXIV Aceh.