

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

SISWANTI

B 200140091

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

SISWANTI

B 200 140 091

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Dra. Nursiam, M.H., Akt., CA)
NIDN: 0624096401

HALAMAN PENGESAHAN
**“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR”**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)
Yang ditulis oleh:

SISWANTI
B 200 140 091

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Selasa, 7 Agustus 2018

Susunan Dewan Penguji:

1. Dra. Nursiam, M.H., Akt., CA

2. Drs. Atwal Arifin, Ak., M.Si

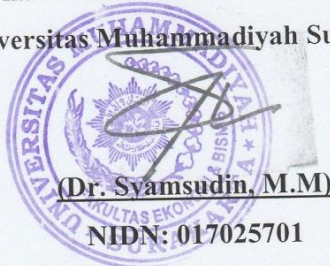
3. Drs. Suyatmin W.A., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



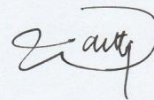
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya

Surakarta, 8 Agustus 2018

Penulis



SISWANTI

B200140091

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 34 sampel. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: *kinerja auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, konflik peran*

Abstract

The purposes of this research is to analyze the organizational commitment, leadership style, motivation, and conflict role. This research was conducted at the public accounting firm in Surakarta and Yogyakarta. The technique of determination of the sample used in this research is convenience sampling. The number of collected as many as 34 samples. The scale of measurement in this study using a likert scale. The analysis technique used multiple linear regression using SPSS version 17.0. The results of this study show that organizational commitment, leadership style, and motivation are influence on the auditor performance, while the conflict role is not influence on the auditor performance.

Keywords: *auditor performance, organizational commitment, leadership style, motivation, conflict role*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang dapat dilihat melalui semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang menyediakan produk maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Hal ini berdampak pada munculnya persaingan bisnis antar perusahaan baik untuk menarik konsumen maupun para investor. Untuk dapat melakukan hal tersebut, perusahaan membutuhkan laporan

keuangan yang sehat. Pengguna laporan keuangan baik pihak internal maupun eksternal membutuhkan laporan keuangan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pengguna laporan keuangan membutuhkan auditor profesional dengan kinerja yang baik untuk menganalisis kewajaran laporan keuangan. Audit perlu dilakukan untuk menghindari dampak buruk bagi perusahaan dan meningkatkan kepercayaan pengguna terhadap laporan keuangan perusahaan. Auditor yang mengaudit laporan keuangan perusahaan disebut auditor eksternal, di mana auditor eksternal bekerja di Kantor Akuntan Publik sebagai penyedia jasa audit untuk perusahaan.

Menurut Suariana *et al.*, (2014) tugas auditor eksternal adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan dan melaporkan kesimpulan dari hasil pemeriksaan yang dilakukan. Auditor eksternal bertanggung jawab dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan dan hasil operasi dalam suatu periode. Seorang auditor profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Suariana *et al.*, (2014) kinerja auditor adalah suatu keadaan di mana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan kewajaran laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan. Audit laporan keuangan perlu dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, sehingga menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh pihak internal maupun eksternal untuk dijadikan sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan.

Kasus pelanggaran pada profesi auditor telah banyak dilakukan, mulai dari kasus Enron Corporation dan KAP Arthur Anderson di Amerika Serikat tahun 2001 sampai dengan kasus Telkom dan KAP Eddy Pianto & Rekan di Indonesia sehingga membuat kredibilitas auditor semakin dipertanyakan (Safitri, 2015). Selain itu kasus yang terjadi di PT Kimia Farma Tbk yang melaporkan labanya dengan nominal yang terlalu tinggi. Kasus-kasus mengenai pelanggaran profesi auditor menyebabkan masyarakat meragukan kinerja auditor sebagai seorang independen dalam menganalisis kewajaran laporan keuangan. Untuk itu, faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja auditor perlu untuk diketahui kaitannya dengan penilaian, pertimbangan, dan sebagai bahan perbaikan pada auditor di masa depan. Faktor-faktor yang ada dalam diri auditor sangat mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor ini terdiri dari faktor yang dibawa semenjak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya, atau campuran dari kedua jenis faktor tersebut (Wirawan, 2015:276). Pada dasarnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Dalam penelitian ini, menggunakan variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran sebagai variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR” (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta).**

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengujian hipotesis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja di KAP Surakarta dan Yogyakarta sebagai sampel dalam penelitian ini.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Surakarta dan Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil elemen-elemen termudah saja. Pemilihan elemen ini, sepenuhnya bergantung pada penilaian peneliti atau pewawancara sehingga peneliti bebas menentukan elemen yang paling mudah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskriptif Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surakarta dan Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* yaitu pengambilan sampel bebas sesuai dengan kebutuhan penelitian. Adapun proses pengambilan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Proses Pengambilan Sampel

No.	Nama KAP Surakarta dan Yogyakarta	Kuesioner			
		Disebar	Kembali	Rusak	Terpakai
1.	KAP Dr Payamta CPA	8	8	-	8
2.	KAP Drs. Wartono	7	6	-	6
3.	KAP Drs. Hadiono	10	10	2	8
4.	Drs. Bismar Muntalib	7	7	1	6
5.	KAP Indarto Waluyo	8	6	-	6
	Jumlah	40	37	3	34
	Respon rate $34/40 \times 100\%$				85%

Sumber: Data primer diolah 2018

3.2 Uji Kualitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KA1	0,747	0,250	Valid
KA 2	0,849	0,250	Valid
KA 3	0,537	0,250	Valid
KA 4	0,731	0,250	Valid
KA 5	0,672	0,250	Valid
KA6	0,768	0,250	Valid

KA7	0,616	0,250	Valid
KA8	0,633	0,250	Valid
KA9	0,669	0,250	Valid
KA10	0,669	0,250	Valid
KA11	0,711	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas terhadap variabel kinerja auditor pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item totalcorelation*), semua item pernyataan valid, karena memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} .

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KO1	0,898	0,250	Valid
KO2	0,706	0,250	Valid
KO3	0,887	0,250	Valid
KO4	0,883	0,250	Valid
KO5	0,807	0,250	Valid
KO6	0,600	0,250	Valid
KO7	0,816	0,250	Valid
KO8	0,660	0,250	Valid
KO9	0,685	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas terhadap variabel komitmen organisasi pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item totalcorelation*) semua pernyataan memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
------	--------------	-------------	------------

K1	0,767	0,250	Valid
GK2	0,853	0,250	Valid
GK3	0,713	0,250	Valid
GK4	0,846	0,250	Valid
GK5	0,862	0,250	Valid
GK6	0,523	0,250	Valid
GK7	0,785	0,250	Valid
GK8	0,928	0,250	Valid
GK9	0,606	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas terhadap variabel gaya kepemimpinan pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item total corelation*), semua item pernyataan valid, karena memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} .

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
MO1	0,627	0,250	Valid
MO 2	0,696	0,250	Valid
MO 3	0,650	0,250	Valid
MO 4	0,714	0,250	Valid
MO 5	0,611	0,250	Valid
MO 6	0,697	0,250	Valid
MO 7	0,790	0,250	Valid
MO 8	0,892	0,250	Valid

MO 9	0,772	0,250	Valid
MO 10	0,816	0,250	Valid
MO 11	0,703	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas terhadap variabel motivasi pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item totalcorelation*) semua pernyataan memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KP2	0,819	0,250	Valid
KP3	0,613	0,250	Valid
KP4	0,886	0,250	Valid
KP5	0,810	0,250	Valid
KP6	0,802	0,250	Valid
KP7	0,845	0,250	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil uji validitas terhadap variabel konflik peran pada tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item totalcorelation*) semua pernyataan memiliki r_{hitung} lebih dari r_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja Auditor	0,879	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,907	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,902	Reliabel
Motivasi	0,901	Reliabel

Konflik Peran	0,896	Reliabel
---------------	-------	----------

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel dengan menggunakan *cronbach alpha* bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Data

Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,450
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,987
Keterangan	Normal

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Dari data di atas diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* atau *probability* sebesar 0,987. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,377	2,650	Bebas Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,290	3,446	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,716	1,397	Bebas Multikolinearitas
Konflik Peran	0,749	1,335	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Hasil uji multikolinearitas pada model penelitian di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
----------	----------------	------------

Komitmen Organisasi	0,539	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,499	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,409	Bebas Heteroskedastisitas
Konflik Peran	0,854	Bebas

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel IV.16 tersebut terlihat bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	<i>p-value</i>
Konstanta	-0,583	-0,101	0,920
Komitmen Organisasi	-0,311	-2,121	0,043
Gaya Kepemimpinan	1,040	4,828	0,000
Motivasi	0,265	2,530	0,017
Konflik Peran	0,256	1,949	0,061
R^2	= 0,693		$F_{hitung} = 16,400$
Adjusted R^2	= 0,651		Sig = 0,000

Sumber: Data diolah 2018.

Dari tabel 11, yang merupakan hasil analisis regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KA = -0,583 - 0,311KO + 1,040GK + 0,265MO + 0,256KP + \varepsilon$$

3.5 Uji Statistik t (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	<i>p-value</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	-2,121	-2,018	0,043	Signifikan
Gaya Kepemimpinan	4,828	2,018	0,000	Signifikan

Motivasi	2,530	2,018	0,017	Signifikan
Konflik Peran	1,949	2,018	0,061	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2018.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 12, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* untuk komitmen organisasi sebesar 0,043, gaya kepemimpinan sebesar 0,000, dan motivasi sebesar 0,017 yang mana nilai *p-value* di bawah 0,05. Sedangkan konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0,061 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

3.6 Pembahasan

H₁ : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang pertama bahwa komitmen organisasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-2,121 > -2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,043 < 5\%$, sehingga **H₁diterima** artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Secara tidak langsung, karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap oraganisasinya akan memiliki standar kinerja yang tinggi sehingga. Standar kinerja yang tinggi tentunya membutuhkan usaha yang maksimal untuk mencapainya. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya tekanan kerja ataupun stres kerja sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rosally dan Yulius (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

H₂ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang kedua variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,828 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, sehingga H2 diterima, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa, pemimpin dapat memotivasi para karyawan dengan mempengaruhi persepsi mereka tentang konsekuensi yang mungkin akan diterima dari berbagai upaya yang dilakukan. Bila yang baik dapat diperoleh dengan usaha yang serius, kemungkinan karyawan akan secara aktif mendukung pimpinannya selama dia memandang bahwa tindakan pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Hanna dan Friska (2013) dan Suariana *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

H₃ : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang ketiga mendapatkan hasil bahwa motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,530 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 5\%$, sehingga **H₃diterima**, yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini dapat dijelaskan karena dalam melakukan setiap kegiatan atau pekerjaan, seseorang memerlukan motivasi untuk dapat melakukan usaha yang maksimal di pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya motivasi seorang akan lebih mampu untuk melakukan berbagai hal karena faktor dorongan dari dalam. Motivasi dapat berupa kebutuhan atau keinginan-keinginan seseorang yang ingin dipenuhi sehingga seseorang akan melakukan segala hal untuk mencapai keinginan tersebut.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Winidiantari dan Ni (2015) dan Safitri (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₄ : Konflik Peran Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang keempat mendapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ untuk variabel konflik peran sebesar $1,949 < 2,018$

dan nilai signifikan $0,061 > 5\%$, sehingga **H₄ditolak**, yang artinya variable konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil ini mungkin terjadi karena konflik peran yang dihadapi auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan dan serba salah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penyebab lain yang mengakibatkan konflik peran tidak berpengaruh adalah karena adanya kode etik auditor yang dapat menjadi acuan bagaimana auditor seharusnya bertindak sebagai profesional sesuai dengan kode etiknya. Kode etik auditor dapat mengatur auditor sehingga tidak melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan tuntutan profesinya. Oleh karena itu seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap mental yang tangguh dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan publik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Hanna dan Friska (2013), Gunawan dan Zulfity (2012), dan Winidiantari dan Ni (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian ini serta data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-2,121 > -2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,043 < 5\%$, sehingga **H₁diterima**.
- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,828 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 5\%$, sehingga **H₂diterima**.
- c. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,530 > 2,018$ dan nilai signifikan sebesar $0,017 < 5\%$, sehingga **H₃diterima**.
- d. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,949 < 2,018$ dan nilai signifikan $0,061 > 5\%$, sehingga **H₄ditolak**.

4.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa keterbatasan yaitu:

- a. Jumlah sampel terbatas, dikarenakan sedikitnya responden yang berkenan menerima kuesioner karena alasan kesibukan auditor, sehingga hasil penelitian belum bisa tergeneralisasi.
- b. Kurangnya pengawasan dalam pengisian kuesioner, yang memungkinkan adanya responden yang tidak seharusnya mengisi kuesioner ikut mengisi kuesioner, sehingga akan menghasilkan data yang kurang valid dan tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian.
- c. Penelitian ini hanya menggunakan 4 (empat) variabel yang sering diteliti oleh peneliti lain yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan konflik peran, sehingga belum ada variabel lain yang hasilnya menunjukkan kontribusi yang lebih terhadap kinerja auditor.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan sebagai berikut :

- a. Untuk penelitian berikutnya peneliti menyarankan agar menambah sampel penelitian, supaya hasil penelitian bisa tergeneralisasi.
- b. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar peneliti dapat mengawasi secara langsung pengisian kuesioner dengan melakukan penyebaran dan pengambilan kuesioner di hari yang sama, sehingga peneliti dapat menjamin responden yang mengisi kuesioner telah sesuai dengan kriteria sampel penelitian.
- c. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk menambah jumlah variabel baru misalnya tingkat pendidikan, lama bekerja, dan kode etik auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Azhar, Al. 2013. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, Volume 2, Nomor 4.

- Fuad, Haris. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Hendra., dan Zulfity Ramdan. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*, Vol. 3, No. 2: 825-839.
- Hanna, Elizabeth., dan Friska Firnanti. 2013. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 15, No. 1: 13-28, ISSN: 1410-9875.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi Copyright.
- Nalendra, Fradila Septia. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratiwi, Faridah Husnun. 2017. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi serta Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rifan, Ahmad. 2015. Pengaruh Pengalaman Auditor, Supervisi, dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rosally, Catherina., dan Yulius Jogi. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, Vol: 3, No. 2: 31-40.
- Safitri, Devi. 2015. Pengaruh Ambiguitas Peran dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3, No. 2: 160-173, ISSN: 2337-4314.
- Setiyadi, I Nyoman dan Ni Ketut Rasmini. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.17.3: 1953-1980, ISSN: 2302-8556.
- Suariana, Ketut Dedik., *et al.* 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol: 2, No: 1.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan ke-22. Bandung: CV Alfabeta.

- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Walgito, Bimo. 1991. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Cetakan Pertama, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winidiantari, Putu Nita., dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12.1: 249-264, ISSN: 2302-8556.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1, Cetakan ke-1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulaekhah, Siti. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor di KAP Surakarta dan Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

