

# **PENGARUH PROFESIONALISME, PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR**

(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Surakarta dan Yogyakarta)

**Wahyu Ramadhan<sup>1</sup>**

**Eny Kusumawati<sup>2</sup>**

*\*Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1</sup>*

*\*Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>2</sup>*

*wahyuthole.16@gmail.com<sup>1</sup>*

*eny.kusumawati@ums.ac.id<sup>2</sup>*

---

## ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of professionalism, understanding of good governance, leadership style, organizational commitment and organizational culture on the performance of auditors. This research was conducted at Public Accounting Firm (KAP) in Surakarta and Yogyakarta City. The technique of determining the sample using convenience sampling with the number of samples of 40 respondents. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that professionalism, leadership style and organizational commitment affect the auditor's performance, while the understanding of good governance and organizational culture has no effect on the performance of auditors.*

***Keywords:*** *auditor performance, professionalism, understanding of good governance, leadership style, organizational commitment, organizational culture*

## **1. PENDAHULUAN**

Kebutuhan akan adanya pemeriksaan laporan keuangan dari auditor menjadi suatu hal yang penting bagi para pengambil kebijakan keputusan. Akuntan publik menjadi profesi yang diharapkan masyarakat untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan dan pengawasan yang telah diberikan. Tuntutan masyarakat yang ingin penyelenggaraan yang jujur dan benar menginginkan pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik dan tepat.

Akuntan dalam konteks profesi bidang bisnis, mempunyai peran penting dalam operasi perusahaan. Akuntan juga telah menjadi salah satu profesi dalam bidang bisnis ada dua tanggung jawab yang harus dijaga dalam menjalankan pekerjaan profesionalnya, yaitu menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh ketika melaksanakan pekerjaannya dan menjaga mutu pekerjaan profesionalnya.

Auditor independen atau akuntan publik dalam mengerjakan pemeriksaan, mendapatkan kepercayaan yang penuh dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran atas laporan yang telah disajikan. Auditor independen dalam memberikan opini harus bertanggung jawab atas kebenaran laporan keuangan tersebut. Maraknya manipulasi dan kurangnya independensi auditor membuat ragu para pemakai laporan keuangan, sehingga mereka mempertanyakan auditor sebagai pihak yang independen.

Adanya pembekuan KAP oleh Menkeu Sri Mulyani terhadap KAP Drs Tahrir Hidayat dan Drs Dody Hapsoro, yang disebabkan karena yang bersangkutan melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) dan Standar Profesional Akuntan Publik. Kedua KAP tersebut melakukan pelanggaran dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan konsolidasi PT Pupuk Sriwidjaya. Karena pelanggarannya tersebut KAP Drs Tahrir Hidayat dibekukan selama 24 bulan, sedangkan KAP Drs Dody Hapsoro dibekukan selama enam bulan (Okezone.com).

Respon masyarakat terhadap kasus ini memperlihatkan bahwa profesi auditor (akuntan publik) memang begitu rentan terhadap kasus kecurangan. Disaat sebuah kepercayaan di mata masyarakat mulai hilang maka reputasi auditor pun semakin menurun. Hal tersebut menjadi tantangan besar terhadap auditor di masa mendatang untuk bisa bertanggung jawab terhadap profesinya dan meningkatkan kinerjanya dengan baik, UU nomor 5 tahun 2011 tentang akuntan publik yang menyatakan bahwa akuntan publik wajib menjaga kompetensinya melalui pelatihan profesional berkelanjutan.

Kinerja auditor adalah perwujudan kerja untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik menuju arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil-hasil yang dapat diperoleh dari pelaksanaan suatu pekerjaan. kualitas kinerja yang telah dicapai akan dilihat dari sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Kurniawan, 2012: 133). Kinerja auditor merupakan suatu tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan seorang auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor itu sendiri merupakan cerminan dari pekerjaan yang dijalani oleh auditor untuk mencapai hasil kerja yang baik agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Pencapaian hasil kerja yang dilakukan seorang auditor dalam menjalankan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya merupakan salah satu dari batasan untuk menentukan apakah pekerjaan seorang auditor ini sudah baik atau bahkan sebaliknya. Kinerja auditor juga menjadi tolak ukur dalam kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan dan menjadi perhatian utama. Seorang auditor dituntut untuk memperoleh bukti yang objektif dan handal sehingga hasil pengauditannya dapat dipertanggungjawabkan.

Pada penelitian ini profesionalisme, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, pemahaman *good governance*, gaya

kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Atribusi**

Dalam penelitian ini teori atribusi digunakan untuk menjelaskan hubungan antara auditor dengan kinerjanya. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Lubis, 2009: 90).

### **Kinerja Auditor**

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyadi (2002:11) kinerja auditor juga diartikan sebagai akuntan publik yang melakukan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain yang mempunyai 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.

Dalam hubungannya dengan kinerja, para profesional umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Kinerja auditor yang berpengalaman dalam melakukan pemilihan dan analisis risiko yang terjadi dalam pelaksanaan audit ternyata dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimilikinya. Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) juga harus mentaati standar pengendalian mutu KAP yang ada dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

### **Profesionalisme**

Definisi profesionalisme menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:897) adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Seorang profesional harus bisa dipercaya dan bisa diandalkan agar dalam melaksanakan pekerjaannya bisa berjalan dengan baik dan benar sehingga hasilnya pun bisa diharapkan. Jadi bisa disebut juga profesionalisme merupakan sikap tanggung jawab auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor.

Sikap profesionalisme akan mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang dimilikinya yaitu, berdasarkan pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi. Jika auditor memiliki sikap profesionalisme yang tinggi maka akan baik kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari

Abdullah dkk (2017) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan hipotesis:

$H_1$ : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### **Pemahaman *Good Governance***

Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha. Salah satu manfaat yang dapat diambil dari penerapan *good governance* ialah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi perusahaan.

Penerapan *good governance* diyakini akan memberikan dampak yang strategis dalam menciptakan iklim bisnis yang sehat, meningkatkan daya saing, serta begitu efektif menghindari penyimpangan dan mencegah kasus suap dan korupsi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saputro Nugroho Widhi dan Erma Setyawati (2015) dan Ristina Sitio dan Anisyukurillah (2016). Berdasarkan uraian diatas diusulkan hipotesis:

$H_2$ : Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin tersebut untuk mempengaruhi bawahannya untuk mau melaksanakan kehendaknya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut meskipun cara tersebut tidak disenangi oleh bawahannya. Pemimpin juga dapat mempengaruhi atau menanamkan disiplin kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan juga sebagai cara seseorang pemimpin untuk melakukan kegiatannya dalam usaha memandu, membimbing, mengarahkan dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhhamad Ekowanza (2015) dan Abdullah dkk (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas diusulkan hipotesis:

$H_3$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor

## **2.5 Komitmen Organisasi**

Menurut Lubis (2011), komitmen organisasi adalah tingkat seberapa jauh seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen yang tepat dapat memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasinya yang ada, maka auditor tersebut akan merasa senang dan nyaman dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki auditor terhadap organisasinya maka kinerjanya juga akan baik. Ekowanza (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis:

$H_4$ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan pola asumsi yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya. Budaya organisasi merupakan satu unsur penting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri.

Dalam hubungannya dengan kinerja auditor, budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya organisasi memberikan sugesti agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri. Trisaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas diusulkan hipotesis:

$H_5$ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka, yang merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Mudrajad Kuncoro, 2009:145).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai responden dalam penelitian ini.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Auditor**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Azizah (2015) dengan menggunakan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, efektivitas dan efisiensi kerja. Pada variabel ini menggunakan 9 item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point.

## **Variabel Independen**

### **Profesionalisme**

Profesionalisme adalah sikap auditor yang melakukan audit dengan prosedur audit, dengan menggunakan pertimbangan profesionalnya ketika dalam pelaksanaan dan pelaporan auditnya, yang sesuai dengan etika profesional agar dapat tercapainya kinerja. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Azizah (2015) dengan indikator tanggung jawab profesi, integritas, objektivitas dan kompetensi. Pada variabel ini digunakan 7 item pertanyaan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point

### **Pemahaman *Good Governance***

Pemahaman *good governance* adalah konsep tata kelola yang mengukur seberapa jauh pemahaman dari para auditor. Ini juga wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Ningrum (2012) yang menggunakan indikator prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas dan pertanggung jawaban. Pada variabel ini digunakan 6 item pertanyaan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point.

### **Gaya kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama. Gaya Kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih (2010) dengan indikator gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *structure*. Pada variabel ini digunakan 7 item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan dalam penelitian Trisaningsih (2012) dengan indikator komitmen efektif, komitmen kontinue, dan komitmen normative. Pada variabel ini digunakan 7 item pertanyaan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang ada dalam organisasi sebagai pedoman bagi seluruh karyawan organisasi dalam menjalankan kewajiban berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan. Pada variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Azizah (2012) dengan indikator inovasi, pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi keluaran, orientasi ke team, keagresifan dan stabilitas. Pada variabel ini digunakan 8 item pernyataan yang diukur menggunakan *skala likert* 5 point

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi berganda dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dapat mempengaruhi secara akurat variabel dependen. Berikut adalah model persamaan umum regresi linier berganda dalam penelitian ini:

$$KA = \alpha + \beta_1PFS + \beta_2GK + \beta_3PGG + \beta_4KO + \beta_5BO + e$$

Keterangan:

KA	= Kinerja Auditor
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1$ - $\beta_5$	= Koefisien Regresi
PFS	= Profesionalisme
PGG	= Pemahaman <i>Good Governance</i>
GK	= Gaya Kepemimpinan
KO	= Komitmen Organisasi
BO	= Budaya Organisasi
$e$	= Error

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, diperoleh 43 sampel auditor pada kota Surakarta dan Yogyakarta dan hanya 40 sampel yang bisa diolah.

### Hasil Analisis Regresi

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koef.	T	Sig
Konstanta	1,917	0,450	0,655
Profesionalisme	0,419	2,057	0,047
Pemahaman <i>Good Governance</i>	-0,107	-0,438	0,664
Gaya Kepemimpinan	0,514	2,813	0,008
Komitmen Organisasi	0,176	2,516	0,017
Budaya Organisasi	0,201	1,449	0,157
Adj.R <sup>2</sup>	0,660		
F	16,13		
F Sig.	0,000		
<i>p-value</i>	0,05		

Dari tabel di atas dapat direfleksikan rumus berikut:

$$KA = 1,917 + 0,419PROF - 0,107PGG + 0,514GK + 0,176KO + 0,201BO + e$$

Hasil uji koefisien determinan ( $Adj.R^2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,660 yang berarti bahwa variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi sebesar 66%, sedangkan sisanya yaitu 34% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Hasil uji F dapat diketahui tingkat signifikansinya, yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel profesionalisme, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan tabel 1.1 secara parsial pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta yang mempengaruhi kinerja auditor adalah variabel profesionalisme, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sedangkan variabel pemahaman *good governance* dan budaya organisasi tidak berpengaruh.

## **Pembahasan**

### **Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil uji t variabel profesionalisme diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,057 dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,047 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Dengan demikian berarti profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor yang memiliki profesionalisme tinggi yaitu seorang auditor yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan memenuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Berbeda dengan auditor yang memiliki profesionalisme yang rendah, mereka akan berperilaku untuk mengutamakan kepentingan klien.

Dengan demikian profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme dengan baik sehingga masyarakat dapat menilai kinerja auditor.

Profesionalisme begitu penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan yang dilakukan auditor untuk menunjang kinerja auditor agar semakin baik. Sehingga profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar dkk (2015), Kurniawan dkk (2017) dan Arfan (2010).

### **Pemahaman *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil uji t variabel pemahaman *good governance* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,438 dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,664 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_2$  ditolak.



Dengan demikian berarti pemahaman *good governance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor karena auditor hanya memahami *good governance* saja akan tetapi dalam pelaksanaannya atau realisasi *good governance* kurang diterapkan.

Kurangnya penerapan *good governance sendiri* pada KAP, tidak memberikan arahan yang jelas pada perilaku kinerja auditor serta etika profesi pada organisasi KAP. Padahal upaya penerapan ini dimaksudkan agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpercaya, untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Kurangnya penerapan *good governance* membuat kinerja auditor yang seharusnya lebih baik dan optimal menjadi kurang optimal. Sehingga pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisaningsih (2007) dan Elizabeth (2013).

### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,516 dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,008 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima. Dengan demikian berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori atribusi bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal dari diri auditor. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Gaya kepemimpinan dapat juga meningkatkan meningkatkan produktifitas karyawan dan memotvasi karyawan agar lebih produktif. Gaya kepemimpinan juga bisa mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja auditor tersebut. Hasil ini selaras dengan penelitian Trisaningsih (2007), Ekowanza (2015) dan abdullah (2017).

### **Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,057 dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,017 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima. Dengan demikian berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi searah dengan kinerja auditor. Semakin tinggi komitmen organisasi auditor terhadap organisasi tempat mereka bekerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Penelitian ini sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu.

Dengan demikian, untuk menciptakan komitmen organisasi yang baik maka individu di tempat bekerja juga harus mempunyai perasaan menjadi bagian dari organisasi yaitu harus merasa nyaman dengan organisasi dan merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi ditempatnya bekerja. Oleh karena itu komitmen pada organisasi yang diterapkan oleh instansi dapat disesuaikan dengan kebutuhan para auditor agar tercapainya kinerja yang baik.

Dengan terciptanya komitmen yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan para auditor akan lebih meningkatkan kinerja auditor. Hasil ini selaras dengan penelitian Ekowanza (2015) dan Yulistiani (2015).

### **Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor**

Berdasarkan hasil uji t variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,449 dengan tingkat signifikansi yaitu  $0,157 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_5$  ditolak. Dengan demikian berarti budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi (corporate culture) adalah sebagai aturan main yang ada dalam perusahaan yang menjadi pegangan bagi sumberdaya manusia perusahaan dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam perusahaan. Hasil penelitian ini, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, menurut peneliti faktor yang mempengaruhi hasil penelitian ini adanya aturan dan filosofi kinerja karyawan dalam suatu organisasi yang tidak dapat menjadi pegangan oleh para auditor dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya sebagai auditor.

Budaya didalam organisasi tersebut tidak membuat nyaman sehingga menurunkan inovasi dari para auditor. Kurangnya standar budaya yang jelas terhadap nilai yang disebarluaskan dalam perusahaan membuat auditor dalam pengambilan resiko akan mengalami keraguan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya serta tidak sesuai kebutuhan para auditor untuk mencapai kinerja yang baik.

Perasaan yang tidak nyaman dalam budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut disebabkan karena ketidakcocokan dengan prinsip yang dia miliki. Hasil ini selaras dengan penelitian Trisaningsih (2007).

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh profesionalisme, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dapat ditarik kesimpulan :

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2. Pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Komitmen organisas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

5. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**6. REFERENSI**

- [1] Abdul Halim. 2003. *Analisis Investasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Akbar dkk. 2015. "Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor. Prosiding Penelitian SpeSIA.
- [3] Alfianto dan Suryandari. 2015. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor". IISN: 2252-6765.
- [4] Alisyabana, S. T. 2010. *Antropologi Baru*: Dian Rakyat
- [5] Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing pendekatan terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [6] Badudu dan Sutan. 2002. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- [7] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena semesta.
- [8] Ekowanza. 2015. "Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Palembang dan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan". ISBN: 979-587-563-9.
- [9] Gayatri, Komang Dyah Putri dan ID.G.Dahrma Saputra.(2016). "Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor". E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 15 Nomor 2, 1366-1391.
- [10] Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS19". Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta, 2011.
- [11] Gibson, James L., et.al. 2007. Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- [12] Greenberg, Jerald & Baron. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Prentice Hall.
- [13] Hanif, Rheny Afriana.(2013). "Pengaruh Struktur Audit, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". Jurnal Ekonomi Volume 21 Nomor 3.
- [14] Hanna dan Firnanti. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. ISSN: 1410-9875. Vol. 15, No. 1, Juni 2013.
- [15] Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti.(2013). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor". Jurnal Bisnis dan Akuntansi STIE Trisakti. ISSN: 1410-9875. Volume 15 Halaman 13-38.
- [16] Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2011. *Standar Profesional Akuntan Publik 31 Maret 2011*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [17] Institut Akuntan Publik Indonesia. 2011. Standart Profesional Akuntansi Publik. 31 maret 2011. Jakarta: Salemba Empat.
- [18] Julianingtyas, Bunga Nur.(201). "Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Accounting Analysis Journal Halaman 1 Nomor 1.
- [19] Kurniawan, Ardeno. 2012. *Audit Internal: Nilai Tambah Bagi Organisasi*. Edisi Pertama.Yogyakarta.
- [20] Kurniawan, Nadirsyah dan Abdullah. 2017. "Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh". IISN: 2302-0164, Vol. 6, No. 3.
- [21] L, AL Azhar.(2013). "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang, dan Batam)". Jurnal Ekonomi Volume 21 Nomor 4.
- [22] Lagomarsino and Cardona. 2003. *Relationships Among Leadership, Organizational Commitment and OCB In Uruguayan Health Institutions*. Working Paper, WP No. 494.
- [23] Lubis, Arfan Ikhsan. (2009). Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2 Salemba Empat.
- [24] Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. San Frasiisco: Irwin/McGraw-Hill.

- [25] Lok, Peter and Crawford. 2004. *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. The Journal of Management Development (23): 321-337.
- [26] Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [27] Mulyadi (2002). *Auditing*. Edisi Keenam Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [28] Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. (1998). *Auditing*. Edisi Kelima Buku 1.
- [29] Nugraha dan Ramantha. 2015. “*Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*”. IISN: 2303-1018, Vol. 13, No.3.
- [30] Safitri, Devi. (2015). “*Pengaruh Ambiguitas Peran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Batam, dan Medan)*”. Jurnal Akuntansi, Volume 3 Nomor 2, 160 – 173.
- [31] Salju, Rismawati dan Bachtiar. 2014. “*Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan Kabupaten Luwu Timur*”. IISN: 2089-2152, Vol. 4, No. 2.
- [32] Sedamayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- [33] Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [34] Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- [35] Sujana, Edi (2012). “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*”. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Vol 2 No1. Singaraja ISSN 2089-3310.
- [36] Suryana, Fajar Hadi. (2013). “*Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran, dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor*”. Skripsi.
- [37] Suryana. 2013. *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- [38] Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor. Ghalia.
- [39] Trijayanti Alit Komang, Nyoman Ari Surya Darmawan dan Gede Adi Yuniarta. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)*”. E-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Akuntansi S1 Volume 3 No 1.
- [40] Trisaningsih Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA 10. Universitas Hasanudin, Makasar.
- [41] Ulum dan Purnamasari. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Peran, Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spriritual Sebagai Variabel Pemoderasi*. SNA18, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- [42] 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)*”. Simposium Nasional Akuntansi XIII Universitas Jenderal Sudirman. SNA XIII.
- [43] Widhi, Saputro. Erma Setyawati, Ak, M.M. (2015). “*Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor*”. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 19, Nomor 1, Juni 2015, hlm 64-79.
- [44] Wiguna, Meilda. (2014). “*Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*”. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau. ISSN: 1829 – 9822. Volume 11 Nomor 2, 503 – 519.
- [45] Winidiantari, Putu Nita dan Ni Luh Sari Widhiyani. (2015). “*Pengaruh Konflik Peran, Struktur Audit, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor*”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556 Volume 12 Nomor 1, 249-264.

- [46] Wulandari Endah. 2011. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY. Vol. 11, No. 1.