

PENGARUH INDEPENDENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK YOGYAKARTA DAN SOLO)

THE EFFECT OF INDEPENDENCE, LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO PERFORMANCE OF AUDITORS (EMPIRICAL STUDY ON PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE YOGYAKARTA AND SOLO)

Oleh: Listiya Nuraini
Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
listiyanuraini25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, (2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor, (4) pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja auditor. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta dan Solo. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 50 responden yang diambil menggunakan teknik *probabilitas random sampling*. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,499. (2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,520. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,704. (4) Independensi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $16,359 > 2,81$.

Kata kunci: Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo

Abstract

The purpose of this study was to determine: influence of independence on the performance auditor, (2) influence of leadership style on the performance auditor, (3) influence of organizational culture on the performance auditor, (4) influence of independence, leadership style, and organizational culture together on the performance of Auditors. The population of this study was all auditors working on a public accounting firm in the region of Yogyakarta and Solo. The samples used in this study were 50 respondents drawn using a random probability sampling technique. Data in this study were obtained through questionnaires. The results showed that: (1) The independence had positive and significant influence on performance auditor with value of coefficient determination 0,499. (2) The leadership style had positive and significant effect on performance auditor with value of coefficient determination 0,520 (3) The organizational culture had positive and significant effect on performance auditor with value of coefficient determination 0,704. (4) The effect of independence, leadership style, organizational culture had positive and significant on performance auditor with F count larger than F table is $16,359 > 2,81$.

Keywords : Performance auditor, Independence, leadership style, organizational culture Public Accountant Office Yogyakarta and Solo

PENDAHULUAN

Auditor adalah seseorang yang memiliki kompetensi dan sikap independensi dalam melaksanakan tugas auditing. Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi pernyataan-pernyataan mengenai kegiatan dan kejadian ekonomi secara obyektif dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan kemudian hasilnya disampaikan kepada pihak yang berkepentingan. Auditor diklasifikasikan berdasarkan perannya yaitu auditor pemerintah, auditor internal, dan auditor independen atau akuntan publik.

Auditor independen atau akuntan publik merupakan auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Auditor memiliki tanggungjawab kepada *stakeholders* untuk memberikan penilaian kewajaran laporan keuangan yang sebenarnya. Auditor juga memberikan penilaian apakah laporan keuangan yang disusun sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan, oleh karena itu auditor dituntut untuk bekerja secara profesional agar opini audit dapat diandalkan. Seorang auditor yang profesional dapat dilihat dari kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Adanya kasus yang terjadi pada auditor. Salah satunya adalah keterlibatan akuntan publik pada kasus kredit macet hingga Rp. 52 Miliar di BRI cabang Jambi tahun 2010. Pada kasus tersebut terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam pengajuan pinjaman modal ke BRI Cabang Jambi. Ada 4 aktivitas data pada laporan keuangan tersebut yang tidak disajikan dalam laporan oleh akuntan publik sehingga terjadi kesalahan dalam proses kreditnya dan ditemukan dugaan korupsi.

Dari contoh kasus tersebut, banyak pihak seakan mempertanyakan kinerja dari auditor independen. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Seorang auditor dengan auditor lainnya memiliki kinerja yang berbeda. Perbedaan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi Kinerja auditor adalah

komitmen profesional, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan Independensi Auditor. Penelitian ini meneliti faktor internal independensi karena independensi merupakan sikap dasar dari profesi auditor yang harus dimiliki oleh auditor.

Independensi auditor sangat mempengaruhi rasa kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Auditor dalam melaksanakan audit diatur oleh kode etik profesi. Kode etik profesi akuntan publik di Indonesia di kenal dengan Kode Etik Akuntan Indonesia. Kode etik akuntan publik dalam pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas, dan independensi dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang auditor harus mempertahankan sikap integritas dengan bertindak jujur, konsisten, tegas dalam memberikan opini, tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi. Auditor yang memiliki sikap obyektivitas akan bertindak adil dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan pihak lain maupun kepentingan pribadi dalam memberikan opininya. Seorang auditor yang mempertahankan independensi tidak akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh berbagai

kekuatan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ditemukan dalam pemeriksaannya. Setiap auditor harus menaati kode etik untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi dari faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Alberto (2005) dalam Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Auditor. Wibowo (2009) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan

terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian tersebut juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Auditor. Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut dan diterapkan pada suatu organisasi yang berfungsi sebagai perekat dan acuan untuk berperilaku bagi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya Organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Auditor. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga Kinerja Auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut.

Peneliti melakukan pengujian tentang Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada KAP Yogyakarta dan Solo. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan pada auditor independen yang berbeda. Adanya perbedaan lokasi dan lingkungan kerja pada KAP bisa jadi menyebabkan perbedaan pola pikir dan

cara pandang serta nilai-nilai yang diyakini.

Berdasarkan uraian latar belakang mengenai Independensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Auditor maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)”**.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal komparatif yang merupakan tipe penelitian *ex post facto*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen). Penelitian ini menjelaskan pengaruh Independensi sebagai (X_1), Gaya Kepemimpinan sebagai (X_2), Budaya Organisasi sebagai (X_3) dan Kinerja Auditor sebagai (Y) variabel dependen.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan

Solo dengan subjek penelitian adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga bulan Mei 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan objek-objek atau orang-orang yang dipelajari atau diteliti yang daripadanya dapat diambil suatu sampel (Lukas, 2009). Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Yogyakarta dan Solo. Jumlah KAP di Yogyakarta yang dijadikan populasi pada penelitian ini sebanyak 11 KAP sedangkan jumlah KAP di Solo sebanyak 3 KAP. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 143 auditor. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Solvin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(Ne)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

1 = konstanta

e = persen kelonggaran ketidaktepatan kesalahan pengambil sampel yang masih dapat ditolerir. Batas persen

kelonggaran yaitu 5%.

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 105. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probabilitas random sampling* yaitu pengambilan sampel secara seimbang atau sebanding dengan banyaknya auditor dalam masing-masing KAP.

Prosedur

Data diperoleh dengan memberikan angket atau kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang menghendaki jawaban singkat tentang diri responden dan jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya tinggal memilih. Pembagian kuesioner atau angket penelitian dilakukan oleh peneliti kepada auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian kepada responden. Setelah responden mengerti maksud dan tujuan, peneliti memberikan penjelasan mengenai cara-cara pengisian kuesioner. Responden diberikan waktu dan diminta untuk mengisi data sesuai dengan yang tercantum dalam kuesioner.

Data, Instrumen, dan Teknik Analisis Data

Data dan Instrumen

Data penelitian ini adalah data primer. Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Penelitian ini menggunakan instrumen angket atau kuesioner. Data dikumpulkan dari para responden dengan menggunakan kuesioner dengan Skala Likert yang nantinya digunakan untuk mengukur Kinerja Auditor, Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner ke KAP. Setelah data diperoleh, peneliti melakukan uji instrumen. Uji instrumen yang digunakan adalah uji terpakai. Uji instrumen meliputi uji validitas data dan uji reliabilitas data. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Responden data yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 auditor. Analisis data statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata Mean (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). Berikut ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel.1 Hasil Analisis Deskriptif

Ket	Y	X1	X2	X3
Min	27	32	14	17
Max	51	56	24	32
M	39,80	46,44	19,24	23,00
Mo	43	46	21	19
Me	40,00	46,00	19,00	22,50
SD	6,376	5,541	2,454	3,714

Sumber: data primer yang diolah (2016)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel. 2 Uji Normalitas

	K-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statis.	df	Sig.	Statis.	df	Sig.
Y	.095	50	.200*	.967	50	.167
X1	.098	50	.200*	.973	50	.307
X2	.103	50	.200*	.974	50	.345
X3	.120	50	.069	.938	50	.012

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dilihat dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikan Kolmogorov Smirnov lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Hasil pengolahan data uji linearitas dengan program SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	Sig	Ket
X ₁ dg Y	1,005	0,478	Linear
X ₂ dgY	1,303	0,267	Linear
X ₃ dg Y	1,443	0,195	Linear

Sumber: data primer yang diolah, (2016)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa antara X₁, X₂, dan X₃ dengan Y diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga antara variabel Independensi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) dengan variabel Kinerja Auditor (Y) memiliki hubungan linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Independensi	.620	1.612
Gaya Kepemimpinan	.510	1.961
Budaya Organisasi	.534	1.872

Dependent Variable: Kinerja Auditor
 Sumber : Data yang diolah. (2016)

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi di penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil pengolahan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS Versi 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	.065
Independensi	.581
Gaya Kepemimpinan	.869
Budaya Organisasi	.063

Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data yang diolah, (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel adalah lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Berikut hasil uji hipotesis dengan SPSS 20:

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Konstanta	Koefesien	Nilai sig	Ket
H ₁	13,115	0,575	0,000	Sig
H ₂	13,827	1,350	0,000	Sig
H ₃	12,003	1,209	0,000	Sig
H ₄	5,992	0,171 0,134 1,012	0,000	Sig

Sumber: Data yang diolah, (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa: H₁ diterima dengan nilai koefisien sebesar 0,575, H₂ diterima dengan nilai koefisien 1,350, H₃ diterima dengan nilai koefisien 1,209 dan H₄ diterima dengan nilai koefisien 0, 171 , 0,134 dan 1,012.

PEMBAHASAN

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,575 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,499 dan juga nilai koefisien korelasi (r²) sebesar 0,249 menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap

Kinerja Auditor sebesar 24,9%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 75,1%. Independensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Desi Hamidarwaty Purba (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa auditor akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki independensi yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,350 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,520 dan juga nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,270 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 27%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 73%. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ketut Dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal” (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Tipe gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *structure* (struktur inisiatif) dan *Consideration* (konsiderasi), dan setelah dilakukan penelitian maka gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan seorang pemimpin di KAP Yogyakarta dan Solo adalah gaya kepemimpinan *structure* (struktur) dan *Consideration* (konsiderasi). Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,290 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,704 dan juga nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,496 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,6%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 50,4%. Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2007) yang berjudul “Independensi Auditor, Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP Jawa Timur)”. Hasil dari penelitian Sri Trisnaningsih adalah variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Auditor. Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan pada KAP maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Nilai F hitung yang didapatkan yaitu sebesar 16,359. Nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien regresi untuk variabel Independensi sebesar 0,575, variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 1,350 sedangkan variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 1,209 yang memiliki arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Independensi, semakin baik Gaya Kepemimpinan, dan semakin tinggi Budaya Organisasi maka Kinerja Auditor juga semakin tinggi. Selain itu, berdasarkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* 0,485 menunjukkan Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor dan mempengaruhi sebesar 48,5% terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Wibowo (2009) yang merupakan pengembangan dari penelitian Trisnaningsih (2007) dengan judul “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi maka Kinerja Auditor juga akan semakin tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,499, nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,249 dan nilai signifikansi kurang dari *level of significant* yakni 0,05 atau ($0,00 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Independensi terhadap Kinerja Auditor bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin tinggi Independensi auditor maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
- b) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,520 dan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,270 dan Nilai signifikansi yang lebih kecil dari *pada level of significant* yakni $0,000 < 0,05$. Demikian semakin baik dan tepat Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan untuk mengatur bawahannya maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
- c) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,704 dan nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,496 dan Nilai signifikansi yang lebih kecil dari *pada level of significant* yakni $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor bersifat positif dan signifikan, dengan demikian semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan pada KAP maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
- d) Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini

dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,718 dan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,485. Nilai Fhitung sebesar 16,359 yang lebih besar dari F tabel 2,81. Selain itu nilai signifikansinya lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,000 < 0,05$) yang berarti pengaruh dari ketiga variabel ini positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor. Selain itu berdasarkan perhitungan menggunakan SR dan SE, Independensi memberikan SR sebesar 52,91% , Gaya Kepemimpinan memberikan SR 23,11%, Budaya Organisasi memberikan SR sebesar 23,98%. Sedangkan SE Independensi sebesar 27,30%, SE Gaya Kepemimpinan sebesar 11,92%, SE Budaya Organisasi sebesar 12,37%. Secara simultan variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi memberikan SE sebesar 51,6% terhadap Kinerja Auditor dan sebesar 48,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

Bagi Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan Solo

- a) Auditor akan tetap bekerja meskipun gaji auditor dipotong untuk keperluan audit mendapatkan poin terendah, maka sebaiknya auditor tetap memiliki komitmen profesional dalam melaksanakan tugas audit untuk meningkatkan kinerja auditor.
- b) Auditor belum bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi pemeriksaan kegiatan-kegiatan, dan catatan-catatan yang dibuktikan dengan point yang didapatkan rendah, untuk itu auditor perlu meningkatkan independensi *in fact* agar dalam melakukan audit tidak terpengaruh dengan kepentingan pihak lain sehingga kinerja yang dihasilkan auditor menjadi tinggi dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penilaian auditor.
- c) Pimpinan tidak mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan serta rekan kerja seprofesi mendapatkan poin terendah, maka perlu adanya peningkatan hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan untuk menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan.
- d) Keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan mendapatkan poin terendah, maka pimpinan perlu mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan

sehingga bawahan dapat ikut berpartisipasi dalam memberikan keputusan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak populasi di luar Wilayah Yogyakarta dan Solo agar data yang didapatkan lebih banyak.
- b) Penelitian dapat dilakukan pada saat auditor sedang tidak banyak melakukan tugas audit agar mendapatkan lebih banyak sampel untuk penelitian.
- c) Penelitian akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang valid sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2003). *Analisis Investasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Alisyahbana, S. T. (2010). *Antropologi Baru*. Jakarta : Dian Rakyat.
- Anis Choiriah. (2013). “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)”. *Skripsi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, & Mark S. Beasley. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi*. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Jilid 1. Edisi Keduabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- (2011). *Auditing dan Jasa Assurance*. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Edisi 12. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arywanti Marganingsih dan Dwi Martani. (2010). *Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Audit Intern Pemerintah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Boyton, W.C., R.J. Johnson and W.G. Kell. (2003). *Modern Auditing (7th edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Christina Gunaeka Notoprasetyo. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada kantor Akuntan Publik di Surabaya*. *Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi*
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa: Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Grafindo Raja Persada.

- Gibson, James L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Catatan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Gunawan Cahyasumirat. (2006). "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryadi Sarjono & Winda Julianita. (2003). *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hery. (2010). *Potret Profesi Audit Internal (di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Alfabeta.
- Hian Ayu Oceani Wibowo. (2009). "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)". *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hofstede, G., Bram, N., Denise, D.O. and Geert, S. (1990). "Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases". *Administrative Science Quarterly*. (35) : 286-316
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasidi. (2007). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ketut dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, & Nyoman Ari S.D. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)." *e-Jurnal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2. No. 1.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior* (5th ed., 774 pages). San Francisco: Irwin/McGraw-Hill.
- Lukas Setia Atmaja. (2009). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mahsun M.S. (2007). *Metode Penelitian Bahasa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Messier, William F. & Margareth Boh. (2003). *Auditing and Assurance: A Systematic Approach (3th edition)*. USA: McGraw-Hill.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Buku Dua. Edisi Ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.

- Mudrajat Kuncoro. (2007). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purba, Desy Hamidarwaty. (2009). "Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik kota Surakarta". *Tesis*. Surakarta
- R.A. Fabiola. (2005). "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ridwan dan Sunarto. (2007). *Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2005). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Robbins SP, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E.H. (1991). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Fransisco, CA: John Wiley & Sons
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sembiring, Lorenta Erika. (2012). "Relevansi Subjek Dokumen yang Menyitir dengan Dokumen yang Disitir pada Jurnal PUSTAKA Pertanian Bogor tahun 2010". *Penelitian*. Medan: Departemen Studi Ilmu Perpustakaan dan Informasi Fakultas Ilmu Budaya Universitas Sumatera Utara.
- Singgih Santoso. (2004). *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 14*. Jakarta: PT. ELEX Media Komputindo.
- Siti Nur Mawar Indah. (2010). "Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)". *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-7. Bandung: Alfabeta.
- Suharsini Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2004). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Jilid 1. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Supartono W. (2010). *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi Revisi 2004. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

- Sutrisno Hadi. (2004). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia.
- Thompson, J. A., Strickland, A. J. & Gamble, E.J. (2010). *Crafting and Executing Strategy, Seventeenth Edition*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin, Inc.
- Trisnaningsih. (2007). “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. *Penelitian*. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2011). *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Uma Sekaran. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada