

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar)

Diajukan Oleh

HERIANA

4516013082



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana EKONOMI

PRODI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor
(Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar)

Nama Mahasiswa : Heriana

Nomor Stambuk : 4516013082

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Tempat Penelitian : Kantor Akuntan Publik Kota Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M., M.Kes


Indrayani Nur, S.E., M.Si

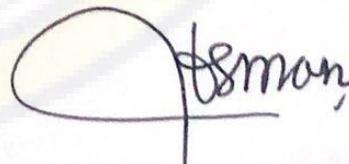
Mengetahui dan Mengesahkan :
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Akuntansi**



Dr. H. A. Arifuddin Mare, SE., M.Si., SH., MH



Dr. Firman Menne, SE., M.Si., Ak., CA

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Heriana
NIM : 4516013082
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

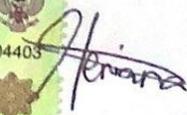
Demikian pernyataan saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 04 Agustus 2020

Mahasiswa



EDFAEAHF887704403



heriana

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar)**

Oleh :

Heriana

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

HERIANA.2020.Skripsi.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP Kota Makassar) dibimbing oleh Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M.,M.Kes dan Indarayani Nur, S.Pd.,S.E.,M.Si.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Konflik Peran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Makassar.

Objek penelitian adalah auditor di Kantor KAP kota Makassar. Alat analisis yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika auditor di hadapkan pada Konflik Peran dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi. Bahwa ketika auditor dihadapkan oleh konflik peran maka akan menurunkan kinerja auditor, ketika auditor dihadapkan pada gaya kepemimpinan komunikasi antara atasan dan bawahan sangat terbuka sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor dan Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor.

Kata Kunci : Konflik peran, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi

**FACTORS THAT INFLUENCE AUDITOR PERFORMANCE
(Empirical Study at Public Accounting Firm Makassar city)**

by :

HERIANA

Prodi Accounting Faculty of Economics and Bussiness

Bosowa University

ABSTRACK

HERIANA.2020.SKRIPSI. Factors That Influence Auditor Performance (Empirical Study at Public Accounting Firm Makassar city) guided by Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M.,M.Kes and Indarayani Nur, S.Pd.,S.E.,M.Si.

The purpose of this study was to examine the influence of role conflict,style leadershipand organizational culture on public accounting firms in Makassar.

The object of research is the auditor at the Makassar Public Accounting Office. The analytical tool used is Descriptive Analysis and Multiple Regression Analysis. The results of this study indicate that role conflict, leadership style and organizational culture can affect the level of performance of auditors in conducting audits of financial statements of a company or organization. That when the auditor is confronted by role conflict, it will reduce the auditor's performance, when the auditor is faced with a leadership style, communication between superiors and subordinates is very open so that it can improve the auditor's performance and the better and higher the organizational culture values, the higher the performance achieved by an auditor.

Keywords: *role conflict, leadership style, organizational culture*

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan salawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “ **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris pada KAP Kota Makassar)**”. Topik ini dipilih karena pada saat ini jasa akuntan publik sangat dibutuhkan untuk mengaudit laporan keuangan suatu entitas, maka kinerja dari auditor pada tiap kantor akuntan publik perlu menjadi perhatian sehingga hasil dari pemeriksaan dapat sesuai dengan Standar audit dan SPAP yang berlaku, oleh karena itu maka budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan konflik peran harus selalu menjadi bahan evaluasi dalam menjaga kinerja auditor secara khusus dan kantor akuntan publik secara umum.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini .

1. Pertama-pertama, ucapan terimakasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr.Ir.Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A. Arifuddin Mane, S.E.,M.Si.,S.H.,M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr. Firman Menne, S.E., M.Si., Ak,CA selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. Muhtar Sapiri, S.E., M.M.,M.Kes dan Ibu Indarayani Nur, S.Pd.,S.E.,M.Si sebagai dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing,memberi motivasi dan memberi bantuan literature,serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan Ilmu dan Pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar,terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Kepada Ibu Irawaty dan Bapak Daniel selaku orangtua kandung penulis yang selalu memotivasi dan mendukung peneliti sehingga penulisan skripsi ini bisa sampai pada tahap seperti sekarang ini,terimakasih atas doa dan usaha yang tiada henti-hentinya kepada peneliti.
8. Kakaku dan adikku yang selalu memberikan dorongan dan doa agar lancar kuliah dan skripsinya.
9. Seluruh keluarga besarku yang tiada henti-hentinya selalu mendukung dan memotivasi untuk selalu semangat dalam kuliah terlebih untuk tugas akhir yaitu skripsi

10. Untuk Sahabat-sahabatku Dian,Jeje,Oris dan Tika terimakasih atas doa,dukungan serta semangatnya sehingga saya bisa sampai pada tahap ini
11. Buat yang terkasih Egi terimakasih untuk semangat dan dorongannya yang selalu ada buat saya.
12. Untuk teman-teman seperjuangan Rini , Intan , Fatimah , Pute , Dian , Dicky , Rian , Fauzan , Mirwan , Umar , Budi dan semua yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahn-kesalahan dalam skripsi ini,sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala disisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar,04 Agustus 2020

Heriana

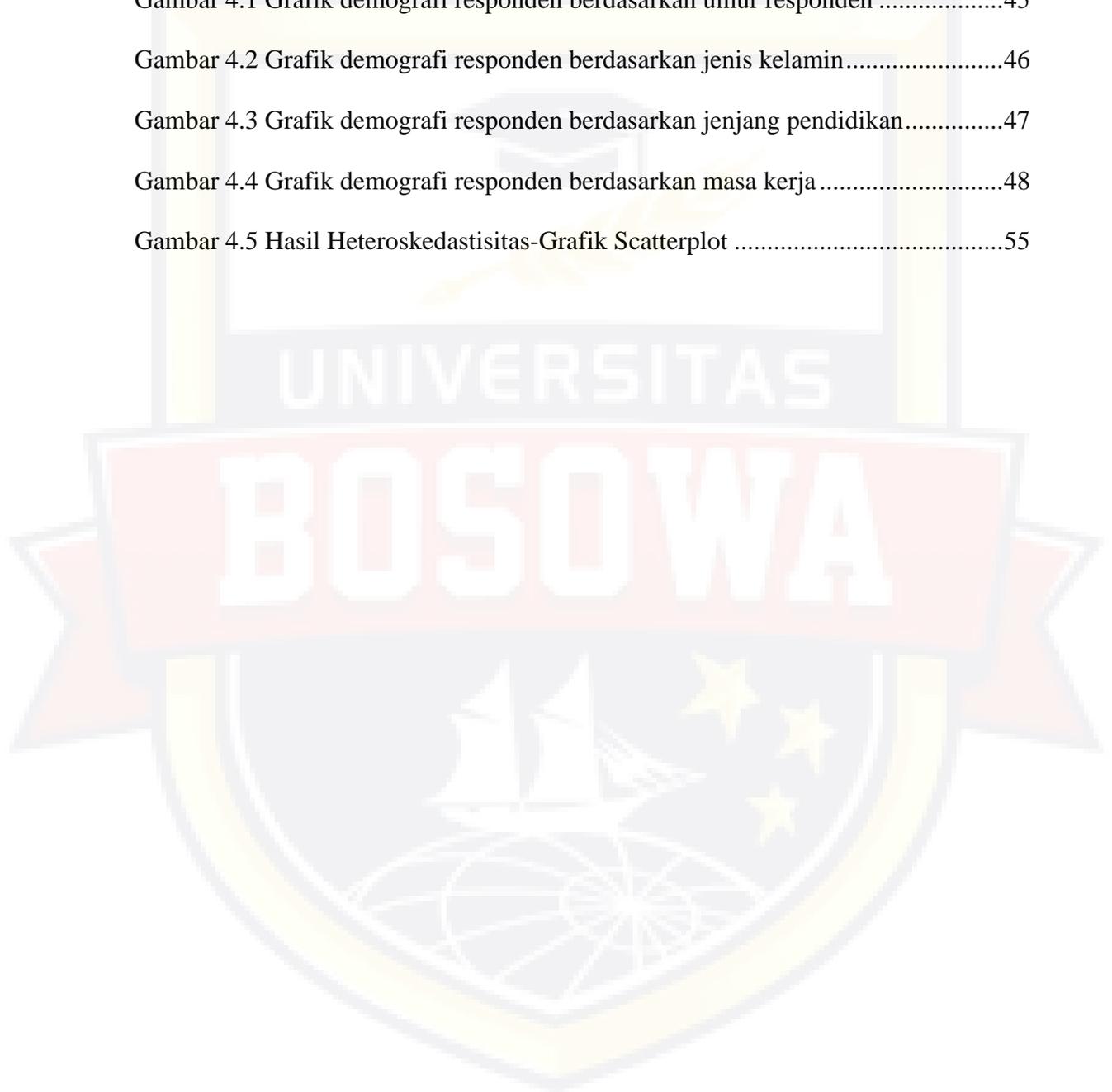
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJUAN PUSTKA	10
2.1 Kerangka Teori	10
2.1.1 Teori Audit.....	10
2.1.2 Jenis-jenis Audit	12
2.1.3 Tujuan Audit	15
2.1.4 Konflik Peran	16
2.1.5 Gaya Kepemimpinan	18
2.1.6 Budaya Organisasi	20
2.1.7 Kinerja Auditor	22
2.2 Kerangka Pikir	25
2.3 Hipotesis	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	27
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.5.1 Jenis Data	31
3.5.2 Sumber Data	31
3.6 Metode Analisis	32
3.6.1 Analisis Deskriptif	32
3.6.2 Uji Kualitas Data	32
3.6.2.1 Uji Validitas	32
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.6.3.1 Uji Normalitas	34
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas	34
3.6.3.3 Uji Multikolinieritas	34
3.6.4 Uji Hipotesis	35
3.7 Defenisi Operasional.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Perusahaan.....	40
4.2 Deskripsi Data.....	43
4.3 Analisis Data.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTKA.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik demografi responden berdasarkan umur responden	45
Gambar 4.2 Grafik demografi responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Gambar 4.3 Grafik demografi responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	47
Gambar 4.4 Grafik demografi responden berdasarkan masa kerja	48
Gambar 4.5 Hasil Heteroskedastisitas-Grafik Scatterplot	55



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nama Kantor Akuntan Publik Wilayah Makassar	30
Tabel 4.1 Daftar KAP dan Jumlah Auditor yang menerima kuesioner	43
Tabel 4.2 Daftar KAP dan Jumlah Auditor yang tidak menerima kuesioner	43
Tabel 4.3 Rincian Responden Penelitian	44
Tabel 4.4 Pengembalian kuesioner	44
Tabel 4.5 Demografi responden berdasarkan umur	45
Tabel 4.6 Demografi responden berdasarkan jenis kelamin	46
Tabel 4.7 Demografi responden berdasarkan jenjang pendidikan	47
Tabel 4.8 Demografi responden berdasarkan masa bekerja.....	48
Tabel 4.9 Deskripsi item pertanyaan variabel konflik peran	49
Tabel 4.10 Deskripsi item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan	50
Tabel 4.11 Deskripsi item pertanyaan variabel budaya organisasi	50
Tabel 4.12 Deskripsi item pertanyaan variabel kinerja auditor	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas.....	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas-One Sample Kolmogorov-Smirnov	54
Tabel 4.16 Hasil Heteroskedastisitas-Grafik Scatterplot	55
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.18 Model Persamaan Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.19 Hasil Uji-F.....	59
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60

Tabel 4.21 Hasil Uji-T61

Tabel 4.22 Tabel Perbandingan thitung dan tabel.....63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Tabulasi Data

Lampiran SPSS

Lampiran Surat Penerimaan Penelitian di KAP Kota Makassar



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi pada masa seperti sekarang ini laporan keuangan menjadi dasar bagi perusahaan atau bagi pihak yang membutuhkan jasa audit. Meningkatnya taraf hidup manusia mengakibatkan semakin meningkat juga keinginan setiap pihak yang berkepentingan dalam hal laporan keuangan. Oleh karena itu, semakin banyak perusahaan-perusahaan yang ingin laporan keuangannya yang disusun secara baik dan akurat sehingga nantinya akan memberikan gambaran yang lebih akurat. Laporan keuangan sangat penting bagi perusahaan-perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan bagi kinerja perusahaan seperti pemegang saham, pimpinan perusahaan, kreditor, investor, debitur, dan pihak lainnya menghasilkan barang serta jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia yang semakin konsumtif. Oleh karena itu laporan keuangan harus dapat bersaing sehat, laporan keuangan perusahaan yang baik haruslah diaudit oleh akuntan publik yang kompeten, andal dan dapat dipercaya, sehingga tidak menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan penghasil barang dan jasa tersebut yang di audit nantinya (Suariana., dkk, 2014).

Menurut Cahya (2010) dalam Kumalaningtyas (2013), Berkembangnya perekonomian dibidang barang dan jasa tidak terlepas dari jasa akuntan yang sangat peran penting dalam meningkatnya perkembangan dunia bisnis seperti saat ini. Semakin maju perekonomian suatu negara akan semakin berdampak pada bisnis yang terjadi yang mengakibatkan persaingan yang akan semakin sulit serta

kompetitif, oleh karena itu dibutuhkan informasi bisnis berupa laporan keuangan. Akan banyak bentuk kasus manipulasi serta skandal-skandal atas laporan keuangan yang dapat menimbulkan pandangan negatif kepada para auditor baik itu auditor internal maupun eksternal dalam suatu perusahaan. Akuntan saat ini dituntut untuk selalu menunjang kode etik profesi akuntan. Kantor akuntan publik harus memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang nantinya membentuk suatu organisasi akuntan publik yang harus yang memberikan standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Standar umum merupakan standar cerminan kualitas pribadi yang harus dimiliki seorang auditor yang mewajibkan auditor memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup dalam melaksanakan prosedur audit. Standar pekerjaan lapangan menekankan pada pengumpulan bukti serta aktivitas audit lainnya selama proses perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat dan profesi akuntan publik serta berusaha dibidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik.

Pesatnya dunia persaingan di antara sesama auditor diyakini mampu meningkatkan kualitas audit dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi serta akan meningkatkan keprofesionalan auditor. Suarjana dkk (2014) mengemukakan pendapatnya bahwa dalam menjalankan tugas dan fungsinya seorang auditor yang profesional dapat dinilai dari kinerjanya .

Kinerja auditor adalah tercapainya arah tujuan organisasi yang baik merupakan perwujudan kerja nyata yang dilakukan oleh auditor dalam mencapai

hasil yang lebih menonjol dan baik. *Goldwasser* (1993) dalam Hanif (2013) mengemukakan pendapatnya pencapaian auditor dilihat dari kinerja yang lebih baik dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan, yaitu : *Pertama*, kualitas kerja yaitu mutu seorang auditor harus menyelesaikan pekerjaan yang yang dimilikinya berdasar pada kemampuan serta keterampilan dan pengetahuan. *Kedua*, kuantitas kerja, dimana dalam meningkatnya hasil pekerjaan harus diselesaikan dengan target yang menjadi tujuan utama auditor serta mampu memanfaatkan sarana dan prasana yang sediakan dalam menunjang hasil pekerjaannya. *Ketiga*, ketepatan waktu yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Akan kurang kondusifnya kondisi kerja ketika terjadinya kegagalan auditor dalam mengungkapkan kecurangan, rekayasa dan kasus-kasus dalam laporan keuangan, yang nantinya akan membuat banyak pihak bertanya tentang kredibilitas dan independensi seorang auditor akuntan publik. Hal ini bisa saja dipekuat dengan bukti jika nantinya terjadi peningkatan terjadinya tuntutan hukum terhadap kantor akuntan publik.

Dalam Fanani *et.al* (2008) Menurut *Tsai dan Shis* (2005), konflik peran merupakan rasa tidak nyaman dalam bekerja yang dialami oleh setiap anggota yang biasanya terjadi karena adanya perintah yang bertolak belakang yang dilakukan secara bersamaan sehingga mengganggu setiap anggota organisasi yang dapat menurunnya kinerja dan rasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena kurang konsentrasi. Munculnya konflik peran dikarenakan pertentangan dalam

menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang bersamaan, kondisi ini terjadi ketika konflik peran sebagai suatu kebingungan yang timbul karena tugas yang dilakukan oleh karyawan dikantor KAP dengan permintaan klien sehingga yang disampaikan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja auditor yang menyebabkan klien akan meminta layanan audit lain guna meningkatkan laporan keuangan perusahaanya.

Dalam Marganingsih dan Martani (2009) Budaya organisasi menurut *Arnold* (2005) merupakan, keyakinan, prinsip-prinsip, norma-norma serta cara perilaku setiap organisasi lain yang dikombinasikan dengan karakter yang sama namun berbeda tujuan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suatu dampak pada kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja karyawan.

Setiap auditor satu sama lain harus memiliki perbedaan hasil kinerja. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi tertentu. Dalam Suariana dkk (2014) Salusu (2007:190) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang dan menetapkan tujuan-tujuan seseorang sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi tersebut. Sementara itu, Dalam Suariana dkk (2014) Wirawan (2013:6) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses yang melakukan dan menciptakan visi serta saling mempengaruhi antara interaksi dan pengikutnya untuk merealisasi atau menghasilkan sebuah visi dan misi.

Untuk menghasilkan kinerja auditor yang baik dibutuhkan gaya kepemimpinan (*Leadership style*) seorang pemimpin yang baik. Gaya

kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, sehingga nantinya didukung bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) pada Kantor Akuntan Publik bersifat informal dan formal. Gaya kepemimpinan yang informal biasanya cenderung memberikan Gaya kepemimpinan yang informal biasanya cenderung memberikan kebebasan dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya,serta berkreasi sebisa mungkin namun kadangkala disalah gunakan oleh para auditor sehingga menghasilkan audit yang kurang memuaskan bagi klien yang dapat menimbulkan rasa tidak percaya kepada auditor. Sedangkan Gaya kepemimpinan formal selalu menuntut seorang auditor untuk kerja secara profesional. Profesionalisme itu sendiri harus didukung oleh kode etik yang berlaku yang memberikan motivasi kerja bagi seorang auditor bekerja lebih profesional lagi dan bertanggung jawab. Biasanya seorang pemimpin akan memberikan contoh kepada karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu sangat penting untuk diketahui fakto-faktor apa saja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian tentang pemahaman Gaya kepemimpinan (*Leadership style*) terhadap kinerja auditor dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013), Wati *et.al* (2010), serta Suariana dkk (2014) menunjukkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja auditor. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Prajitno (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Budaya organisasi adalah merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, namun untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dibarengi dengan motivasi kerja. Budaya organisasi bagi karyawan dilihat dari sisi internal diyakini mampu memberikan keuntungan pada karyawan itu baik melalui sugesti atau penyelesaian akhir dari setiap kinerja pada karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan akan memiliki rasa percaya diri, mandiri, dan kagum terhadap karya serta diri sendiri. Sifat-sifat ini memberi harapan bagi karyawan dan berdampak pada peningkatan hasil kerja (Trisnaningsih 2007).

Penelitian tentang budaya organisasi terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Hal serupa juga diungkapkan dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Prajitno (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Dengan berdasar pada uraian latar belakang diatas, bahwa dapat disimpulkan terdapat hasil penelitian berbeda, sehingga dimotivasi penelitian adalah alasan sebagai berikut: 1) Bahwa Konflik peran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memperlihatkan hasil yang tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu sehingga memerlukan bukti tambahan bahwa apakah faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini sebagai salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. 2) Serta ketidak konsistenan penelitian

terdahulu dan selalu berubah-ubah.

Penelitian ini juga merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan Friska Firnanti (2013) serta Sugiyarto Prajitno (2012) Elizabeth Hanna. Dalam penelitian yang mereka lakukan membahas tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor, diantaranya yaitu struktur audit, konflik peran, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, ketidakjelasan peran serta kompleksitas tugas. Atas dasar penelitian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh konflik peran, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti tidak memasukkan semua variabel, peneliti hanya mengangkat tiga variabel diantaranya yaitu, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta konflik peran. Kantor Akuntan Publik di wilayah Makassar yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti kemudian tertarik untuk mengambil judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebelumnya yang telah dikemukakan, maka dari itu pada penelitian ini peneliti hanya mengangkat tiga dari tujuh variabel. Oleh karena itu rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik peran berpengaruh secara Signifikan negatif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara Signifikan Positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara Signifikan Positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar.
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai , maka manfaat yang nantinya diharapkan dalam penelitian ini baik secara langsung atau tidak langsung adalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Peneliti

Dapat menambah pengalaman, pengetahuan serta wawasan tentang konflik peran, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dalam meningkatkan kemampuan kinerja seorang auditor.

1.4.2 Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan, pengembangan dan bahan informasi atau sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya bagi para mahasiswa nantinya.

1.4.3 Bagi Auditor

Dapat dijadikan masukan dan pertimbangan pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Makassar khususnya dibidang keuangan (auditing) baik itu auditor senior maupun junior dalam menjalankan tugasnya harus selalu berdasarkan pada Kode Etik Akuntan sebagai profesi akuntan publik serta prinsip akuntansi yang berlaku umum dan harus berdasarkan bukti empiris tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Teori Audit

Audit merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk melakukan penilaian terhadap pengendalian intern dimana bertujuan untuk memberikan perlindungan dan pengamanan supaya dapat mendeteksi terjadinya penyelewengan dan ketidakwajaran yang dilakukan oleh perusahaan. Proses audit sangat diperlukan suatu perusahaan karena dengan proses tersebut seorang akuntan publik dapat memberikan pernyataan pendapat terhadap kewajaran atau kelayakan laporan keuangan berdasarkan *international standards auditing* yang berlaku umum. Untuk memahami pengertian audit secara baik, berikut ini pengertian audit menurut pendapat beberapa ahli akuntansi.

Menurut Agoes (2012:4) audit adalah :

Suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut Mulyadi (2014:9) audit adalah :

Suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Arens dan Loebbecke (1995), menyebutkan auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas. Sehingga dapat disimpulkan secara garis besar auditor adalah orang atau individu yang melakukan auditing.

Menurut Halim (2008) audit adalah suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara obyektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

Defenisi terdapat diuraikan menjadi 7 elemen yang harus di perhatikan dalam melaksanakan audit (Halim, 2009 : 1-3) yaitu :

1. Proses yang sistematis

Audit merupakan rangkaian proses atau prosedur yang bersifat logis, terstruktur dan terorganisir.

2. Menghimpun dan mengevaluasi bukti secara objektif

Proses sistematis yang dilakukan tersebut, merupakan proses untuk menghimpun bukti yang mendasari asersi yang dibuat oleh individu maupun entitas .

3. Asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi

Asersi merupakan suatu pernyataan atau suatu rangkaian pernyataan

secara keseluruhan, oleh pihak yang bertanggung jawab atas pernyataan tersebut.

4. Menentukan tingkat kesesuaian

Hal ini berarti menghimpun dan mengevaluasi bukti dimaksudkan untuk menentukan dekat tidaknya atau sesuai tidaknya asersi dengan kriteria yang telah ditetapkan.

5. Kriteria yang ditentukan

Kriteria yang ditentukan merupakan standar pengukuran untuk mempertimbangkan asersi.

6. Menyampaikan hasil audit

Hal ini berarti hasil audit dikomunikasikan melalui laporan tertulis yang mengindikasikan tingkat kesesuaian antara asersi dan kriteria yang telah ditentukan.

7. Para pemakai yang berkepentingan

Para pemakai yang berkepentingan merupakan para pengambil keputusan yang menggunakan dan mengandalkan temuan yang diinformasikan melalui laporan audit dan laporan lainnya.

Dari ketujuh elemen tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam audit diperlukan langkah-langkah yang tepat dan haruslah independen agar dapat menghasilkan informasi yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

2.1.2 Jenis-jenis Audit

Dalam melaksanakan pemeriksaan, ada beberapa jenis audit yang dilakukan

oleh para auditor sesuai dengan tujuan pelaksanaan pemeriksaan. Menurut Agoes (2012:11-13) ditinjau dari jenis pemeriksaannya, audit bisa dibedakan menjadi 4 jenis yaitu:

1. Manajemen Audit (*Operational Auditing*)

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomis. Pendekatan audit yang biasa dilakukan adalah menilai efisiensi, efektivitas, dan keekonomisan dari masing-masing fungsi yang terdapat dalam perusahaan. Misalnya fungsi penjualan dan pemasaran, fungsi produksi, fungsi pergudangan dan distribusi, fungsi personalia (sumber daya manusia), fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

2. Pemeriksaan Ketaatan (*Compliance Auditing*)

Pemeriksaan yang dilakukan untuk mengetahui apakah perusahaan sudah menaati peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku, baik yang ditetapkan oleh pihak intern perusahaan (manajemen, dewan komisaris) maupun pihak eksternal (pemerintah, Bapepam LK, Bank Indonesia, Direktorat Jendral Pajak, dan lain-lain). Pemeriksaan bisa dilakukan baik oleh KAP maupun bagian *Internal Audit*.

3. Pemeriksaan Intern (*Internal Auditing*)

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap

kebijakan manajemen yang telah ditentukan.

4. *Computer Auditing*

Pemeriksaan oleh KAP terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan *Electronic Data Processing (EDP) System*. Ada 2 (dua) metode yang bisa dilakukan auditor :

a. *Audit Around The Computer*

Dalam hal ini auditor hanya memeriksa input dan output dari EDP System tanpa melakukan tes terhadap proses dalam EDP System tersebut.

b. *Audit Through The Computer*

Selain memeriksa input dan output, auditor juga melakukan tes proses EDP-nya. Pengetesan tersebut (merupakan *compliance test*) dilakukan dengan menggunakan *Generalized Audit Software*, ACL dll dan memasukan dummy data (data palsu) untuk mengetahui apakah data tersebut diproses sesuai dengan sistem yang seharusnya. Dummy data digunakan agar tidak mengganggu data asli. Dalam hal ini KAP harus mempunyai *Computer Auditing Specialist* yang merupakan auditor berpengalaman dengan tambahan keahlian di bidang *computer information system* audit.

Sedangkan menurut Mulyadi (2014:30-32) auditing umumnya digolongkan menjadi tiga golongan yaitu :

1. *Audit Laporan Keuangan (Financial Statement Audit)*

Audit laporan keuangan adalah audit yang dilakukan oleh auditor independen

terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh kliennya untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Dalam audit laporan keuangan ini, auditor independen menilai kewajaran laporan keuangan atas dasar kesesuaiannya dengan prinsip akuntansi berlaku umum.

2. **Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*)**

Audit kepatuhan adalah audit yang tujuannya untuk menentukan apakah yang diaudit sesuai dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang membuat kriteria. Audit kepatuhan banyak dijumpai dalam pemerintahan.

3. **Audit Operasional (*Operational Audit*)**

Audit operasional merupakan *review* secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Hasil audit operasional diserahkan kepada pihak yang meminta dilaksanakannya audit tersebut.

2.1.3 Tujuan Audit

Perusahaan perlu memiliki suatu pengendalian intern untuk menjamin tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka dalam pelaksanaan kegiatan harus diawasi dan sumber ekonomi yang dimiliki harus dikerahkan dan digunakan sebaik mungkin. Berdasarkan beberapa definisi audit yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa tujuan audit pada umumnya untuk menentukan keandalan dan integritas informasi keuangan; ketaatan dengan

kebijakan, rencana, prosedur, hukum, dan regulasi; serta pengamanan aktiva. Dengan demikian tujuan audit menghendaki akuntan memberi pendapat mengenai kelayakan dari pelaporan keuangan yang sesuai *standards auditing*.

Menurut Tuanakotta (2014:84) tujuan audit adalah :

Mengangkat tingkat kepercayaan dari pemakai laporan keuangan yang dituju, terhadap laporan keuangan itu. Tujuan itu dicapai dengan pemberian opini oleh auditor mengenai apakah laporan keuangan disusun dalam segala hal yang material sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku.

Menurut *Arens dkk* (2015:168) :

Tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan.

2.1.4 Konflik Peran

Konflik peran adalah suatu yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain (*Fried* 1998) dalam *fanani et al* (2008). Kemungkinan terjadinya konflik peran apabila akuntan bekerja ditempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya (*Assegaf* 2005) dalam *Hanna dan Firnanti* (2013). Konflik peran yang mungkin muncul bagi seseorang auditor adalah ketika sebagai seorang auditor

independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan dan tidak sesuai dengan harapan klien.

Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena berdampak negative terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan kerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor (*Fried 1998*) dalam Fanani *et al* (2008).

Luhtans (2001) dalam *Trisnanungsih* (2007) mengatakan bahwa konflik peran terdiri dari 3 tipe utama :

1. Konflik antara individu dengan perannya

Konflik ini terjadi antara kepribadian individu dan harapan akan perannya.

2. Konflik *Intrarole*

Konflik ini dihasilkan oleh harapan yang kontradiktif terhadap bagaimana peran tertentu harus dijalankan.

3. Konflik *Interrole*

Konflik ini dihasilkan dari persyaratan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat bersamaan

Sementara itu menurut *Robbins* (2001:283) dalam *Nimran* (2004), peran didefinisikan sebagai seperangkat pola perilaku yang diharapkan sebagai atribut

seseorang yang menduduki suatu posisi yang diberikan pada suatu unit sosial. Konflik peran didefinisikan sebagai sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (role expectation) yang berbeda. Sementara role expectation sendiri adalah bagaimana orang lain yakin seseorang harus berbuat pada situasi tertentu. Konflik peran memunculkan harapan yang mungkin sulit untuk dicapai atau dipuaskan.

Nimran (2004:102) menyatakan bahwa diantara ciri-ciri dari seseorang yang berada dalam konflik peran adalah sebagai berikut:

1. Mengerjakan hal-hal yang tidak perlu.
2. Terjepit diantara dua atau lebih kepentingan yang berbeda (atasan dan bawahan/sejawat).
3. Mengerjakan sesuatu yang diterima oleh pihak yang satu tidak oleh pihak yang lain.
4. Menerima perintah atau permintaan yang bertentangan.
5. Mengerjakan sesuatu atau berhadapan dengan keadaan di mana saluran komando dalam organisasi tidak dipatuhi ,

2.1.5 Gaya Kepemimpinan

Menurut Luthans (2002) dalam Trisnaningsih (2007), gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Telah dilakukan penelitian gaya kepemimpinan tentang

perilaku pemimpin melalui 2 dimensi, yaitu *consideration* dan *initiating structure* seperti yang dijelaskan Fleishman *et al* (2005) dalam Trisnaningsih (2007).

Consideration (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial.

Initiating structure (Struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

Penelitian yang dilakukan Aprilya dan Wati (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor, hasil penelitian ini didukung oleh Ulum dan Purnamasari (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan positif signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik memimpin seorang pimpinan dimana auditor bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin yang baik, maka bawahan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Cahyandoko (2011) dalam Kumalaningtyas (2013) 4 gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Pemimpin Direktif

Tipe ini sama dengan tipe kepemimpinan otokratis dari Lippit dan White. Bawahan mengetahui dengan pasti apa yang menjadi harapan darinya dan pengarahan khusus yang diberikan oleh pimpinan. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

b. Pemimpin pendukung

Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian murni dari bawahannya.

c. Pemimpin Partisipatif

Pemimpin model ini cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin. Selain itu pemimpin juga memberikan pada karyawan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah.

d. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan sikap atau pola perilaku seorang pemimpin yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau

membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi (Trisnaningsih (2007)). Pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan karakter profesi, yaitu akuntan public akan mendorong semangat kerja para auditor sehingga kinerjanya menjadi semakin baik dalam menyelesaikan tugas audit. Jika pemimpin mampu memimpikan bawahannya dengan cara yang baik, maka auditor akan terpacu untuk bekerja dengan maksimal dan akan semakin meningkatkan kinerjanya.

2.1.6 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideology, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma.

Selain itu budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan (Trisnaningsih (2007)). Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok social yang lain (Yuskar, 2011).

Trisnaningsih (2007) mengatakan dalam penelitiannya bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dan kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartidah (2010) yaitu bahwa budaya yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut *Nevizond* (2007) dalam Rahayu (2012) terdapat beberapa karakteristik penting budaya organisasi mencakup :

- a. Keteraturan perilaku yang dijalankan seperti pemakaian bahasa yang sama.
- b. Norma seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas.
- c. Filosofi seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan.
- d. Aturan seperti tuntutan bagi pekerja untuk bekerja didalam organisasi.
- e. Iklim organisasi seperti cara para anggota organisasi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik).

Menurut *Robbins* (1996:289) mengemukakan ciri-ciri budaya organisasi, diantaranya yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko : Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail : Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil : Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang : Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim : Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
- f. Keagresifan : Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

g. Kemantapan : Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Menurut *Mondy and Noe III* (1993:321) dalam Arumsari (2014), terdapat 3 faktor yang membentuk budaya dalam organisasi, yaitu : (1) Komunikasi, (2) Motivasi, dan (3) Kepemimpinan (4) Proses-proses Administratif (5) Struktur Organisasi (6) Gaya Manajemen.

2.1.8 Kinerja Auditor

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Wati *et al*, 2010). Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Mankunegaran (2005:67) dalam Arafah (2012). Fannani dkk (2008) dalam penelitiannya menemukan bahwa kinerja seorang auditor yang baik akan berdampak positif serta dapat menghasilkan penghargaan, penghargaan inilah yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Ristio dkk (2014) kinerja auditor merupakan hasil dari kerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab auditor itu. Kinerja auditor menjadi tolak ukur dari kerja auditor, apakah sudah baik atau belum. Kinerja (prestasi kerja) dapat 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).

Kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen, profesionalitas, motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seseorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik, Larkin (2006) dalam Hanna (2013).

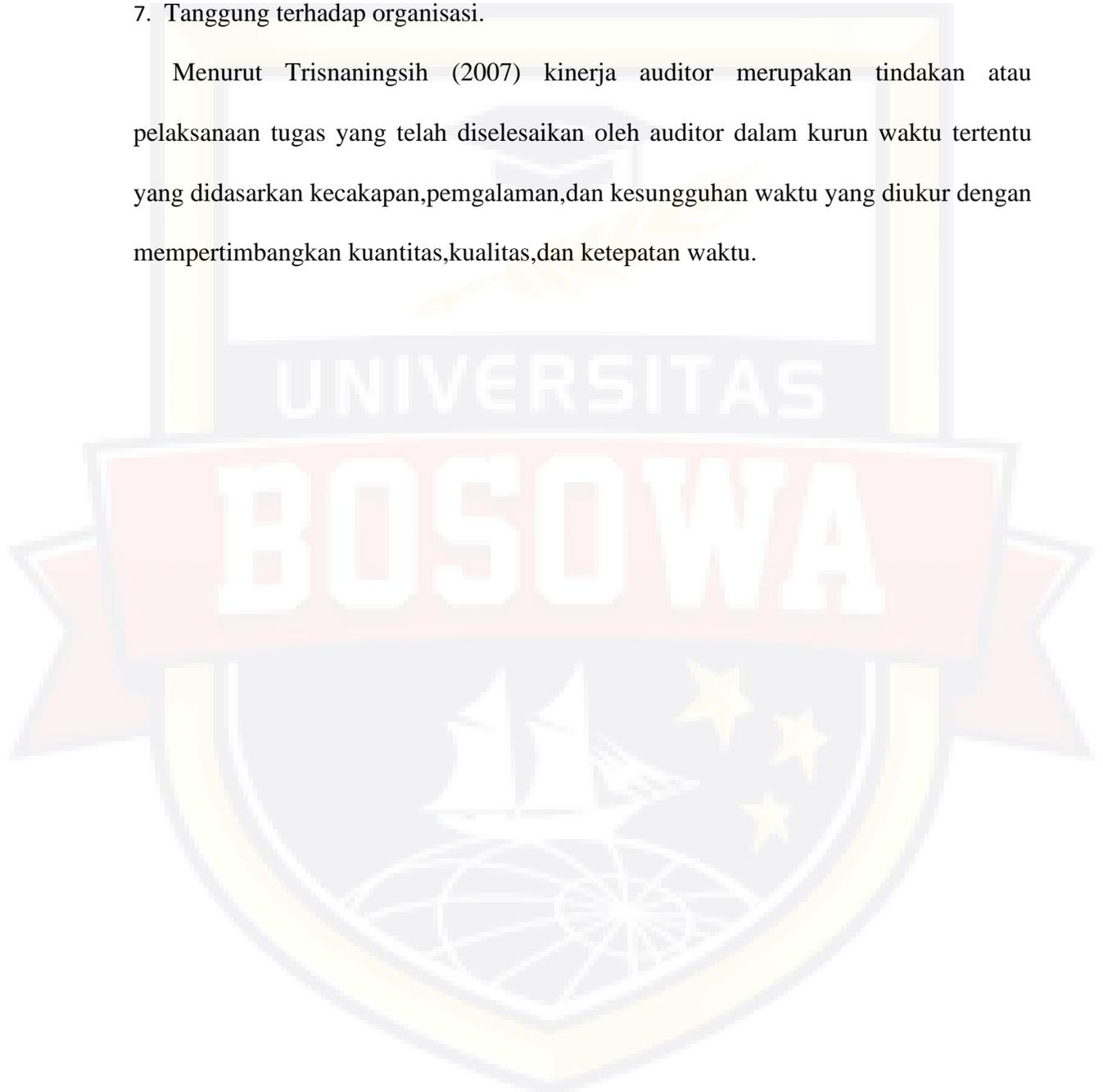
Menurut *Luthans* (2006) dalam Pramana (2010) menyebutkan tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu yaitu:

1. Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memberi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kualitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang mampu diselesaikan.
3. Ketetapan waktu yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan orang lain.

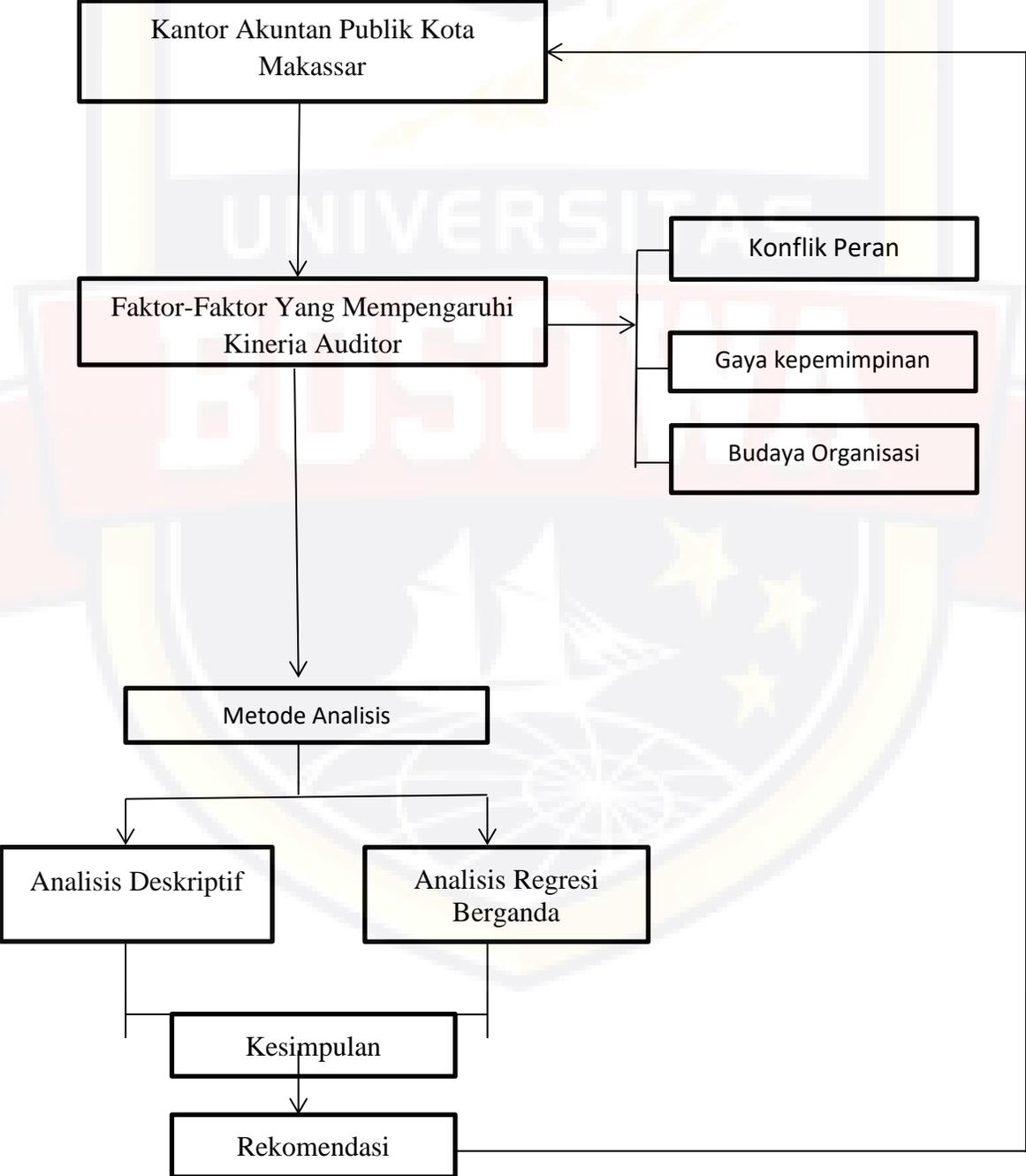
7. Tanggung terhadap organisasi.

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



2.2 Kerangka Pikir

Skema Kerangka Pikir

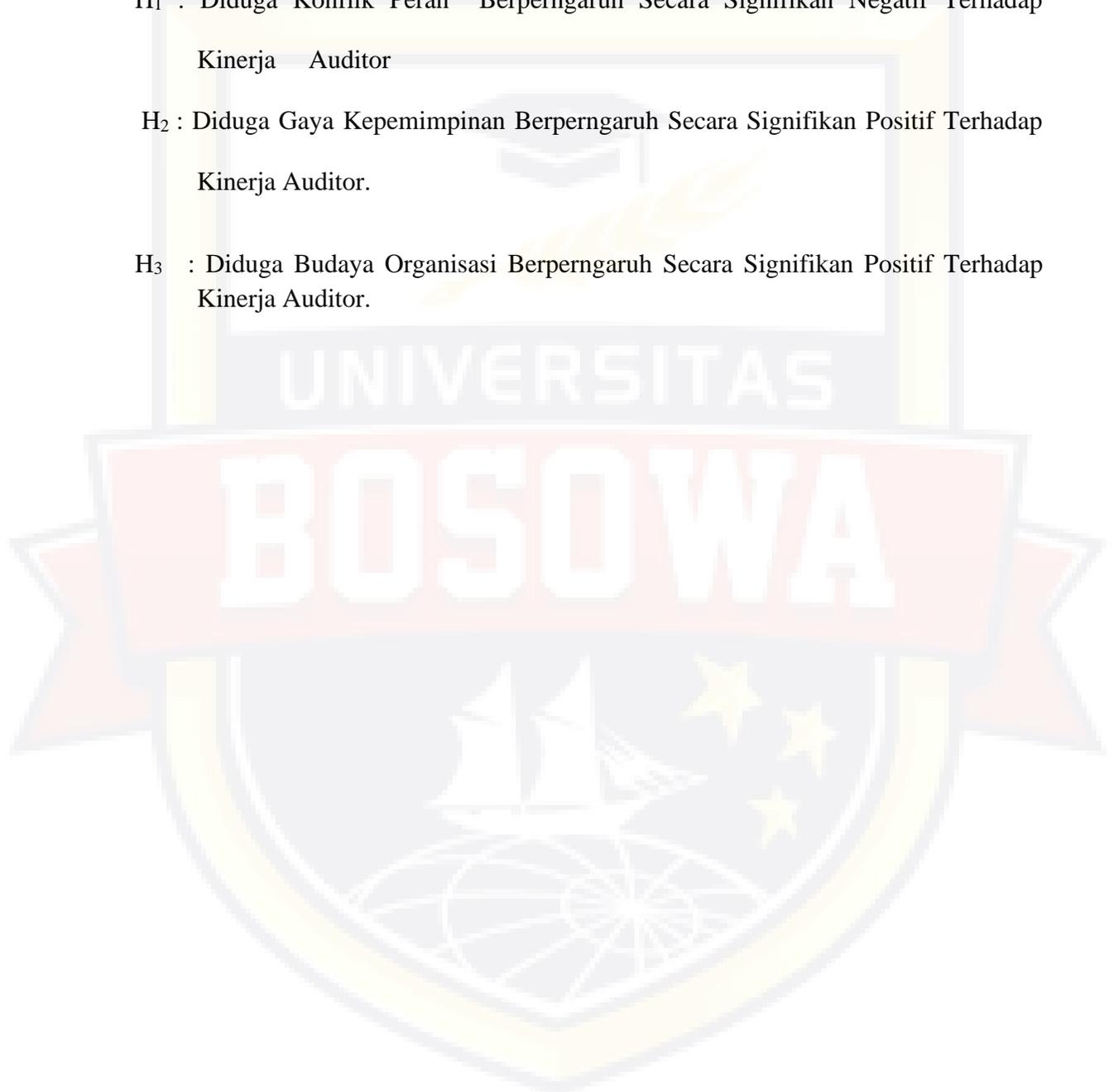


2.3 Hipotesis

H₁ : Diduga Konflik Peran Berperngaruh Secara Signifikan Negatif Terhadap Kinerja Auditor

H₂ : Diduga Gaya Kepemimpinan Berperngaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Auditor.

H₃ : Diduga Budaya Organisasi Berperngaruh Secara Signifikan Positif Terhadap Kinerja Auditor.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di kota Makassar. Adapun waktu penelitian tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor di Makassar akan dilaksanakan kurang lebih tiga bulan dari bulan Mei sampai Juli 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan

Menurut Danang Sunyanto (2013:22), pengertian studi lapangan adalah suatu metode yang dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Seperti melakukan interaksi tentang hidup mereka, sejarah, kebiasaan, harapan, ketakutan dan mimpi mereka. Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati tugas-tugas yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara :

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dengan cara dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen yang berkaitan dengan seluruh data yang diperoleh dalam penelitian. Peneliti

mengumpulkan data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, seperti : Gambaran umum tempat penelitian, struktur organisai, keadaan karyawan, serta catatan-catatan.

b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperkuat hasil dari dokumentasi. Wawancara ditujukan kepada para karyawan kantor KAP, dengan cara tanya-jawab langsung yang ada kaitannya dengan objek penelitian.

c. Kuesioner

Metode ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor di KAP kota Makassar. Kuisoner dalam penelitian ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan membantu peneliti menyimpulkan hasil evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Kuisoner tersebut berisi daftar pertanyaan yang jawabannya dinyatakan dengan menggunakan skala Likert yaitu menyatakan sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor 5. Nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data berdasarkan informasi dari buku-buku, artikel, dokumen, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan

yang ada serta mempelajari bagaimana literature relevan dengan masalah yang dihadapi, sehingga dapat dijadikan landasan dalam pemecahan masalah. Selain literature juga dimaksudkan untuk mempermudah dalam penilaian dan pengamatan masalah yang dihadapi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas,obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono,1998:57).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah kota Makassar,adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 10 Kantor Akuntan Publik di wilayah Makasar.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono,1998:58). Sampel yang diambil adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik wilayah Makassar yang bersedia dijadikan objek penelitian. Adapun Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 Kantor Akuntan Publik di wilayah Makasar.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013: 118-124) dalam Suriana 2014) mengartikan *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dengan tidak

memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel atau dengan kata lain diperlukan pertimbangan dalam penentuan sampel.

Kriteria pemilih sampel sebagai berikut :

1. Auditor yang melaksanakan pekerjaan dibidang auditing.
2. Auditor yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 jurusan akuntansi.
3. Auditor yang memiliki pengalaman profesi sebagai auditor minimal 1 tahun.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nama Kantor Akuntan Publik Wilayah Makassar

No	Nama KAP	Alamat	Jumlah Auditor
1.	KAP Drs. Thomas, Blasius, Widartoyo & Rekan	Jln. Boulevard Ruko Jascinth 1 No.10	7
2	KAP Drs. Harly Weku & Priscillia	Jln. Bontosua No.1 D	6
2	KAP Drs. Usman & Rekan	Jln. Maccini Tengah No.21	6
4.	Kap Ardaniah Abbas	Jl. Barombong No. 240 Bonto Pajja, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan	6
5.	Kap Dra. Ellya Noorlisyati & Rekan (cab)	Jl. A.P.Pettarani Ruko Diamond Center No.44, Makassar	6
6.	KAP Yaniswar & Rekan	Jl. Langgau 8/12, Makassar	9
7.	KAP Masnawaty Sangkala	Kompleks BTN Azzahra Grend Land Blok G No.8	5
8.	KAP Benny, Tony, Frans & Daniel (Cabang)	Jln. Nuri No.30	4
9.	KAP Bharata, Arifin , Mumajad & Sayuti (Cabang).	Jln. H. Andi Mappanyukki No.121	2
10.	KAP Drs. Rusman Thoeng, M.Com, BAP	Jln. Rusa No.65A	7
Total			58

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.3.5.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data non-numerik atau angka. Data ini biasanya berisi analisa kondisi saat ini pada organisasi sehingga membantu peneliti dalam menentukan permasalahan.

2. Data Kuantitatif

Data yang berupa bilangan atau angka yang dapat berubah-ubah nilainya dan variatif. Dalam objek penelitian data kuantitatif dapat diperoleh dari pengolahan hasil yang berupa angka seperti Tabulasi, Kuesioner, dan Responden yang digunakan untuk menganalisis.

3.3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer didapatkan secara langsung dari objek penelitian dengan melakukan wawancara dan juga kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan KAP yang berada di kota Makassar. Seperti struktur organisasi pada kantor KAP kota Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder didapatkan dari studi dokumen dan jurnal-jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini

3.6 Metode Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari bagaimana mengumpulkan data, menyajikan data dalam bentuk yang mudah dan cepat dipahami serta dimengerti.

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkap suatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrument tersebut. Kuisoner sebagai instrument penelitian harus bisa mengukur apa yang ingin diukur, sehingga harus teruji validitasnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini harus diuji validitasnya terlebih dahulu. Validitas diuji dengan rumus *correlation product moment* dari Pearson (Ghozali, 2011). Perhitungan yang digunakan adalah teknik *correlation product moment* yang dapat diperoleh dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi product moment

x : skor jawaban

y : skor total

n : jumlah sampel

Apabila $r > y$ dari r tabel dengan taraf signifikan 5%, maka dapat disimpulkan ada korelasi yang nyata antara dimensi-dimensi yang ditetapkan sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner sebagai alat ukur tersebut valid.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *croanbach's alpha* > 0.60 (Ghozali, 2005 : 42). Adapun formulanya sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-i} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta^2}{\delta^2} \right]$$

Keterangan :

α : koefisien reliabilitas seluruh pertanyaan

k : banyaknya butir pertanyaan

δ^2 : varians total

$\sum \delta^2$: jumlah varians butir

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear, variabel-variabel dalam penelitian harus diuji dahulu dengan menggunakan pengujian

asumsi klasik yang meliputi pengujian kenormalan data, multikolinieritas dan pengujian gejala..

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu uji normalitas yang dapat digunakan residual adalah *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Apabila tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal (Ghozali,2011:164).

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2011:139). Terdapat uji statistic yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, salah satunya adalah menggunakan uji *glejser*. Apabila probabilitas signifikan > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali,2011:142).

3.6.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai *cut off* yang umum dipakai menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi < 0,01 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali,2011 : 105-106).

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi berganda setelah data ordinal diubah kedalam data skala interval menggunakan *Metode Successive Interval* (MSI). Analisis berganda adalah formulasi untuk mengestimasi jenis hubungan spekulatif tiga variabel X (Variabel Independen) terhadap satu variabel Y (variabel dependen). Jenis hubungan spekulatif bisa bersifat positif dan negative. Untuk di formulasikan model regresi berganda menurut Imam Ghozali 2011, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Auditor

a : Nilai intersep (konstan)

b₁ – b₃ : Koefisien arah regresi

X_1 : Konflik Peran

X_2 : Gaya Kepemimpinan

X_3 : Budaya Organisasi

e : standar eror

3.6.4.2 Uji Ketepatan Model

3.6.4.2.1 Uji Koefisien Simultan (Uji-F)

Uji F merupakan alat uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali,2005). Uji F digunakan untuk mengetahui fit model regresi. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0.05. apabila F hitung < 0.05 maka model fit dan apabila F hitung > 0.05 artinya tidak fit (Ghozali,2005:127).

3.6.4.2.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R squared*) digunakan untuk menguji seberapa besar varians variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1,maka semakin besar variasi dalam variabel independen. Hal ini semakin tepat garis regresi tersebut mewakili penelitian sebenarnya (Ghozali,2005:127).

3.6.4.2.3 Uji Koefisien Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05. Apabila tingkat signifikan 0,05 maka kesimpulan $t_{hitung} < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara 1 variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2005 : 127-128)

3.7 Defenisi Operasional

Untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel-variabel penelitian ini, maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional yaitu :

1. Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan menjadi tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dengan 6 butir pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kemampuan dalam menyelesaikan tugas, 2) Partisipasi dalam memberi usulan, 3) Motivasi, 4) Penghargaan terhadap hasil pekerjaan, 5). Hubungan dengan klien.

2. Konflik Peran

Konflik peran merupakan kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit. Artinya terjadinya konflik peran ketika seseorang yang melaksanakan satu peran tertentu membuatnya merasa kesulitan untuk memenuhi harapan peran yang lain, konflik cenderung makin berkembang ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran social sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Konflik peran mampu menghancurkan organisasi melalui penciptaan dinding pemisah antara rekan sekerja, menghasilkan kinerja yang buruk dan bahkan pengunduran diri. Variabel konflik peran diukur dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rizzo *et al*, (1970) yang telah direplikasi oleh Fanani *et al*, (2008) dengan 7 butir pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan untuk penelitian ini adalah :

- 1) Bekerja dengan beberapah orang kelompok atau lebih dalam bekerja
- 2) Melakukan berbagai hal yang penting dan diterima oleh pihak-pihak dalam organisasi.
- 3) Mendukung penugasan secara manejerial dengan seluruh anggota organisasi
- 4) Dukungan anggota organisasi yang lain dalam bekerja.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan, serta mengarahkan membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan

tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tertentu, gaya kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi hubungan dan gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi tugas. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dalam menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Gibson(1996) oleh Trisnangsih (2007) dengan 5 butir pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan untuk penelitian ini adalah;1) Hubungan pemimpin dan bawahan, 2) Komunikasi pemimpin dan bawahan, 3) keharmonisan di tempat kerja, 4) Kewajiban setiap karyawan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi sehingga pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu melakukan aktivitas secara bersama-sama. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) oleh Trisnangsih (2007) dengan 6 butir pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan untuk penelitian ini

adalah:1) Pengambilan keputusan , 2) Orientasi hasil, 3) Aturan, 4) Merasa memiliki secara bersama-sama.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linear berganda telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari Konflik Peran berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat $sig-t < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Konflik Peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Auditor diterima.
2. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat $sig-t < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor diterima.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) kota Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat $sig-t < 0,05$. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor diterima. Oleh Karena itu H_a diterima artinya H_a terdukung secara statistik.

5.2 Saran

1. Bagi auditor yang bekerja pada KAP kota Makassar

Setelah diketahui dari penelitian bahwa konflik peran berpengaruh signifikan dan negatif serta gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja auditor maka diharapkan auditor memperhatikan konflik peran sehingga tidak memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor. Serta untuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diharapkan auditor memperhatikan agar semakin meningkatkan kinerja seorang auditor nantinya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dengan menambah jumlah pertanyaan kepada responden, sehingga hasilnya dapat memperkuat hasil penelitian ini dan yang sudah dilakukan sebelumnya serta nanti hasil penelitiannya dapat digeneralisasi.
- b. Bagi lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel dengan menggunakan variabel moderating untuk hasil yang berbeda. Baik dari faktor internal auditor yang nantinya dapat dijadikan variabel independen, seperti diskusi verbal, kemampuan emosional dan kemampuan intelektual.

- c. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara untuk mendapatkan data yang valid dengan menggunakan kondisi yang sesungguhnya terjadi di lapangan.
- d. Bagi penelitian selanjutnya peneliti disarankan dapat meregeneralisasi penelitian dengan menggunakan metode gabungan antara evaluasi bawahan terhadap atasan dan evaluasi atasan terhadap bawahannya
- e. Peneliti selanjutnya dapat meneliti pada Kantor Akuntan Publik diluar kota Makassar sehingga dapat membandingkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. 2009. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi*, Mei, Vol. 1, hlm. 40-69.
- Agoes, Sukrisno . 2012. *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba 4
- Arens, A.A dan J.K. Loebbecke. 1995. *Auditing Pendekatan Terpadu, edisi revisi*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta. Terjemahan.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2014. *Auditing Berbasis ISA (International Standarsa on Auditing)* . Jakarta: Salemba Empat
- Arafah, Nurul. 2012. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arumsari, Adelia Lukyta. 2014. *Pengaruh Profesionalisme auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Bali)*. *Tesis*. Universitas Udayana, Denpasar.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Devisia, Selly, dan Yuskar. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Big Four yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011)*. *Simposium Nasional Akuntansi XVI Aceh 2011*. Juli, Hlm. 1-21.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Desember, Vol. 5, No. 2, hlm. 139-155.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, XII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul. 2008. *Dasar-Dasar Auditing Laporan Keuangan* . Yogyakarta:YKPN.
- Hanif, Rheny Afriana. 2013.*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Ekonomi*. September, Vol. 21, No. 3.
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firnanti. 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Juni, Vol. 15, No. 1, hlm 13-28.
- Kumalaningtyas, Cindy. 2013. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gender, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lawalata, Josina, Darwis Said dan Mediaty. 2011. *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja auditor* (Studi Empiris Pada kantor Akuntan Publik di Makassar). November, 2011. Makassar.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2009. *Analisis Variabel Enteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja*: (Studi Empiris pada Auditor di Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah-Lembaga Pemerintah Non Departemen. *SNA XII Palembang*.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Danang . 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung : PT. Refika Aditama
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit: UI Press, Jakarta.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.

- Prajitno, Sugiarto. 2012. ***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik*** di Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Desember Vol. 14, No. 3, Hlm. 181-192.
- Pramana, J. 2010. ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*** (Studi Kasus di Yayasan Kanisius Cab. Surakarta). Skripsi, S1, UNS, Tidak Dipublikasikan.
- Pratama, Andi, Dandes Rifa dan Arie Frinola Minovia. 2013. ***Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*** Pada Inspektorat Kabupaten Bungo. *E-Journal*. November 2013. Universitas Bung Hatta.
- Putra, I Gede Bandar Wira dan Dodik Ariyanto. 2012. ***Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor*** BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Universitas Udayana.
- Rahayu, Yunita Sri. 2012. ***Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor*** (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. ***Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi*** (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Mei, Vol. 19, No. 16.
- Siahaan, Victor D. 2010. ***Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor*** (Studi Pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Vol. 3, No.1, Januari 2010, Hal 10-28.
- Singarimbun, Masri., dan Efendi, Sofian. 1989. ***Metodelogi Penelitian Survei***. Jakarta: LP3S.
- Sitio, Ristina dan Indah Anisykurlillah. 2014. ***Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor*** (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Accounting Analisis Journal*. Agustus. ISSN 2252-6765.
- Suariana, Ketut Dedik dkk. 2014. ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal***. *Ejournal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2, No. 1.

Aan Komariah, Djam'an Satori. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta.

Trisnarningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X Makassar.

