

PENGARUH STRUKTUR AUDIT, KETIDAKJELASAN PERAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR

(Studi Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan jasa auditor untuk melakukan audit atas laporan keuangan. Jasa dari auditor independen digunakan untuk meyakinkan pihak luar seperti investor dan kreditor bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya. Oleh karena itu auditor dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menghasilkan hasil audit yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan perusahaan serta menjadi auditor yang berkualitas (Alfianto dan Suryandari 2015).

Auditor yang selalu meningkatkan kinerjanya diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Dalam suatu lembaga atau perusahaan peran auditor sangat diperlukan untuk mengaudit proses bisnis yang telah berlangsung. Sehingga hasil dari aktivitas bisnis perusahaan dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak ketiga atau pihak yang berkepentingan. Mengingat peran auditor sangat diperlukan di dunia bisnis, semestinya para auditor lebih melengkapi diri dan membenahi diri untuk kinerja yang lebih baik, guna memenuhi tuntutan dan menghadapi ketatnya persaingan antar auditor di lingkungan bisnis saat ini. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengemban misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja auditornya (Hanna dan Firnanti 2013).

Menurut penelitian Fanani *et al.*, (2008) kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih merujuk ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja auditor menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menilai baik tidaknya pekerjaan. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu (Goldwasser 1993), yaitu (1) kualitas kerja, yaitu

mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan,serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor; (2) kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor,serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; (3) ketepatan waktu, yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.Auditor harus memiliki kinerja yang baik agar dapat meyakinkan berbagai pihak yang berkaitan (Ramadhanty 2013).

Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika, seperti Enron, Global Crossing, Worldcom, Microstrategy, Adelphia, PNC Financial Services, Rite Aid hampir semua melibatkan kantor akuntan publik (KAP) besar seperti The Big Five. KAP kelas menengah juga tidak luput dari masalah tersebut, seperti RSM Salustro Reydel di Perancis yang melakukan kesalahan saat melakukan audit atas Vivendi Universal. Di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama yaitu pada kasus PT. Kimia Farma Tbk, terjadinya *overstated* pada laba bersih. Setidaknya hal ini bisa menjadi pembelajaran bersama bagi perkembangan profesi auditor di indonesia dengan lebih meningkatkan kinerja mereka (Fanani *et al.*,2008).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain struktur audit,konflik peran,ketidakjelasan peran,pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan,budaya organisasi, dan komitmen organisasi menurut Hanna dan Firnanti (2013).Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit,prosedur rangkaian logis,keputusan,dokumentasi,dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komperhensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melalukan audit,seperti yang dikemukakan Bowrin (1998). Penggunaan struktur audit juga akan membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Stuart dan Prawit (2004) menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung pada interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sama. Pada tugas yang relatif kompleks, auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit hasilnya jauh berada dibawah dari pada yang menggunakan struktur audit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.*, (2008) tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap auditor hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Suryana (2013) serta Stuart dan Prawit (2004) menunjukkan hasil yang sama bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dalam pekerjaanya auditor dihadapkan oleh potensi ketidakjelasan peran (*Role Ambiguity*) sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang, dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan. Hal ini seringkali dalam bentuk input dari lingkungan yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan mana perilaku yang tepat atau tidak tepat (Bamber *et al.* 1989). Ketidakjelasan peran muncul karena kurang atau tidak cukupnya informasi yang diterima, yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith 1995).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai ketidakjelasan terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Fanani *et al.*, (2008) hasilnya ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena

kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (0-2 tahun) dan usia yang relatif muda,sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013).Sedangkan pada penelitian Rosally dan Jogi (2015) hasilnya ketidakjelasan peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.Setiap perubahan – perubahan pada ketidakjelasan peran mempengaruhi perubahan kinerja auditor.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Sikap auditor dapat ditunjukkan dari komitmennya pada organisasi untuk meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi mengacu kepada komitmen karyawan terhadap organisasinya,yang akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan.Oleh karenanya komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belong*) bagi karyawan terhadap organisasi (Suryana 2013). Komitmen Organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran,nilai-nilai organisasi,kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi,serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi (Hatmoko 2006).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007) hasilnya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadapkinerja auditor.Hal ini telah menunjukkan bahwa seseorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan (*sense of belonging*).Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosally dan Jogi (2015),Arifah (2012),Suryana (2013). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Zahroh (2010) hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang ditinjau dari ketersediaan untuk mengarahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan hasrat yang kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi ternyata tidak berpengaruh dengan kinerja auditor.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah struktur audit, ketidajelasan peran, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena beberapa alasan. Pertama, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani *et al.*, (2008) yang meneliti tentang pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidajelasan peran terhadap kinerja auditor dimana struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidajelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kedua, ketidak konsistenan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2013) dan Stuart dan Prawitt (2004) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa struktur audit tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, berbeda dengan penelitian Fanani *et al.*, (2008) yang menunjukkan hasil bahwa struktur audit berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Struktur audit juga membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja auditor. Sedangkan adanya ketidajelasan peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga pada penelitian ini penulis ingin meneliti pengaruh struktur audit dan ketidajelasan peran terhadap kinerja auditor dengan menambah satu variable yaitu komitmen organisasi. Ketiga, hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, pada penelitian Zahroh (2010) bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan pada penelitian Rosally dan Jogi (2015), Arifah (2012), Suryana (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fanani *et al.*, (2008) adalah metode penelitian dan model penelitian yang digunakan serta populasi dan sampel yang digunakan. Dalam penelitian Fanani *et al.*, (2008) metode yang digunakan ada *Uji Non Response Bias*, *Uji Independent t-test*, Uji Asumsi Klasik, dan populasi yang digunakan adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur sesuai dengan Direktori

Kantor Akuntan Publik yang dikeluarkan oleh IAI pada tahun 2003 dan pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik yang populasinya mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Pemilihan sampel didasarkan pada dua strata, yaitu partner dan staf audit (yang terdiri dari staf audit level senior atau supervisor dan staf audit level junior).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis. Kontribusi teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah menambah pengetahuan tentang akuntansi, khususnya auditing dan akuntansi berperilaku dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh struktur audit, ketidajelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang. Kontribusi praktis bagi auditor dan organisasi terkait, yaitu memberikan input kepada kantor akuntan publik tentang dampak penerapan pendekatan struktur audit yang lebih efektif, penurunan terjadinya ketidajelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Affective Events Theory

Affective events theory (AET) merupakan sebuah model yang menyatakan bahwa peristiwa-peristiwa di tempat kerja menyebabkan reaksi-reaksi emosional karyawan, yang kemudian mempengaruhi sikap dan perilaku di tempat kerja. AET menunjukkan bahwa karyawan bereaksi secara emosional pada hal-hal yang terjadi pada mereka di tempat kerja dan bahwa reaksi ini mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja mereka (Robbins dan Judge, 2008)

Kinerja Auditor

Kinerja adalah tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan

dapat tercapai dengan baik. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu menurut Mahsun *et al.*, (2007)

Kinerja auditor adalah hasil yang diperoleh seorang akuntan publik yang menjalankan tugasnya. Tugas yang dimaksud adalah melakukan pemeriksaan secara objektif dan independen atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi (Hanna dan Firnanti 2013)

Choiriah (2013) menjelaskan kinerja auditor adalah hasil yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dalam hal ini kinerja auditor dinyatakan baik ketika laporan audit yang diselesaikan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan berkontribusi dalam arah kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

Struktur Audit

M. Djalil (2002) menyatakan struktur audit merupakan suatu pendekatan sistematis yang meliputi penentuan karakteristik auditing, rangkaian prosedur yang logis, kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah dokumentasi serta sekumpulan kebijakan audit yang diintegrasikan dan alat yang membantu auditor dalam melaksanakan audit. Sedangkan fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan menurut M. Djalil (2002). Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan KAP akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Bowrin (1998) menjelaskan bahwa proses

audit yang terstruktur dikarakteristikan dengan memperkenalkan perubahan dari pendekatan tradisional ke penggunaan kerangka konseptual yang lebih efisien dan efektif untuk menyusun program audit. Sedangkan pendekatan audit yang tidak terstruktur dikarakteristikan dengan kurangnya pendokumentasian dalam hal kerangka kerja, panduan sistematis dalam proses audit. Salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan, dan komunikasi dalam audit.

Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam hal pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti audit yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan (Suryana 2013).

Ketidajelasan Peran

Menurut Senatra (1980) ketidakjelasan peran muncul dalam lingkungan kerja saat seorang karyawan tidak memiliki informasi yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang efektif dari peran yang diberikan. Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan karena kurangnya informasi untuk penyelesaian pekerjaan atau untuk menjelaskan deskripsi tugas dan pekerjaan (Ramdhan, 2011 dalam Hanna dan Finanti 2013)

Rosally dan Jogi (2015) menjelaskan bahwa ketidakjelasan peran lebih dilihat dari cakupan pekerjaan, artinya bahwa ketika karyawan tidak merasa jelas mengenai batas, tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan maka karyawan tersebut berada dalam kondisi ketidakjelasan peran. Faktor informasi dalam pendapat tersebut disebutkan sebagai penyebab terjadinya ketidakjelasan peran.

Menurut Rizzo *et al.*, (1970) yang dikutip oleh Hanif (2013) memberikan gambaran atas definisi dari ketidakjelasan peran, dimana ketidakjelasan peran tersebut menggambarkan tidak adanya respon yang dinilai mencukupi untuk

pekerjaan yang dilakukan karyawan. Artinya bahwa tidak terdapat respon menerima atau menolak atas hasil pekerjaan sehingga karyawan tidak bisa memastikan seberapa baik pekerjaan tersebut telah diselesaikan. Dalam pendapat ini juga dijelaskan bahwa ketidakjelasan peran juga menggambarkan adanya kondisi tidak tercukupinya berbagai informasi yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2002 dalam Hanna dan Firnanti 2013). Berdasarkan pendapat ini, maka komitmen organisasional bisa dipahami sebagai sebuah kesetiaan dari anggota organisasi dan melahirkan tindakan-tindakan positif sehingga bisa menyebabkan organisasi mencapai keberhasilan.

Komitmen organisasi adalah kesatuan antara kerja keras, dan kesetiaan terhadap organisasi. Kesetiaan ini mengarah pada kerelaan bekerja untuk kemajuan organisasi dan kerja keras ini merupakan perwujudan dari sebuah niat karyawan untuk memberikan kontribusi bagi organisasi demi kemajuan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan dan merasa menjadi bagian keluarga besar perusahaan dan berimplikasi pada kuatnya keinginan untuk ikut meningkatkan keberhasilan perusahaan Rosally dan Jogi (2015).

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, mendorong efektivitas, mendorong efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas, sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor dalam (Fanani *et al.*, 2008)

Hanif (2013) menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, maka auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada dibawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

Pengetahuan akan struktur audit serta penerapannya dalam melaksanakan jasa audit akan menjadikan pelaksanaan tugas lebih terstruktur dan dapat dijalankan dengan baik, sebaliknya apabila pengetahuan struktur audit yang kurang serta tidak diterapkannya penggunaan struktur audit dengan baik cenderung akan mengakibatkan auditor sulit dalam menjalankan tugas, karena kurangnya koordinasi arus kerja yang akan menyebabkan auditor mengalami kesulitan dalam menentukan langkah terbaik serta prosedur yang tepat dalam pengauditandalam (Alfianto dan Suryandari 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H 1 : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Individu yang mengalami ketidakjelasan peran akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Fried (1998) yang menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Viator (2001) melakukan penelitian terhadap asosiasi akuntansi formal dan informal tentang tekanan peran dan pengaruhnya terhadap hasil pekerjaan. Berbeda dengan hasil penelitian Fried (1998), hasil penelitian Viator menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Individu dapat mengalami ketidakjelasan peran jika mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya. Ketidakjelasan peran juga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan dikutip dari penelitian Fanani *et al.*, (2008).

Menurut Rosally dan Yogi (2015) ketidakjelasan peran merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh auditor, dimana auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

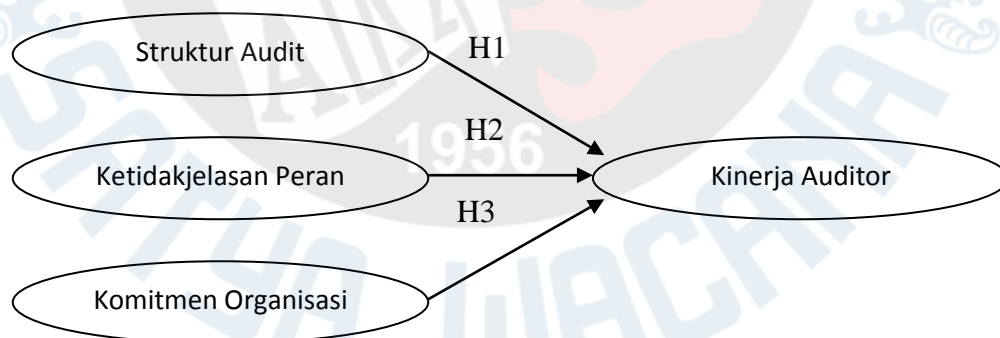
H2 : Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen pada organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Suryana (2013) menjelaskan komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan perumusan hipotesis yang ada, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada Jawa Tengah dan DIY. Untuk mendapatkan sampel, maka teknik yang digunakan adalah metode *Convenience Sampling*. *Convenience Sampling* adalah unit sampling yang ditarik mudah dihubungi, tidak menyusahkan, mudah untuk mengukur dan bersifat kooperatif (Hamid 2007). Metode *Convenience Sampling* digunakan karena peneliti diberi kesempatan dengan bebas memilih sampel dengan cepat dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY.

Untuk keperluan penentuan jumlah sampel penelitian berdasarkan pendapat Sugiyono (2010) bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah 4 variabel (3 variabel independen dan 1 variabel dependen). Untuk itu, jumlah sampel minimal adalah 40 sampel.

Prosedur Pengumpulan Data dan Jenis Data

Melakukan penyebaran kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil dari kuesioner yang disebarkan langsung kepada auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang ada di Jawa Tengah dan DIY. Dengan cara mendatangi langsung KAP yang ada di Jawa Tengah dan DIY.

Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan definisi dari masing-masing variabel yang digunakan berikut dengan operasional dan cara pengukurannya.

- VARIABEL DEPENDEN (Y)

Kinerja Auditor (Y)

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Forgy, 1995 dalam Fanani *et al.*, 2008). Indikator dari kinerja auditor adalah kemampuan, komitmen profesi, motivasi dan kepuasan kerja. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan *range* 1-5. Adapun ukuran untuk menilai jawaban responden, yaitu : 1= sangat tidak setuju, 2=tidaksetuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju.

- VARIABEL INDEPENDEN (X)

1. Struktur Audit (X1)

Struktur Audit merupakan suatu pendekatan yang didasarkan atas kebijakan yang komprehensif dan terintegrasi, prosedur dan alat-alat yang digunakan, yang dapat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan oleh pemakai laporan keuangan sehingga dapat mempengaruhi bukti penilaian dalam sebuah pendapat audit (Hyatt dan Prawitt, 2001). Struktur audit dapat membantu auditor senior dalam memberikan perintah kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan (Fanani *et al.*, 2008). Instrumen dari pengukuran variabel ini menggunakan pertanyaan yang diadopsi dari Yunilma (2000). Indikator dari struktur audit adalah *validity* laporan, *prosedural*, *instruksi*, dan *fasilitas*. Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala interval (*interval scale*), 1

sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: nilai 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju, dan 1 = sangat tidak setuju.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah komitmen yang menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Sardjito dan Muthaher, 2007). Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Amilin dan Dewi, 2008). Indikator dari komitmen organisasi adalah komitmen dan loyalitas. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang diadopsi dari Mowday *et al.* (1979). Semua item pertanyaan diukur dengan menggunakan skala interval (*interval scale*), 1 sampai 5. Jawaban yang didapat akan dibuat skor yaitu: 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4= setuju, 5= sangat setuju.

3. Ketidakjelasan Peran (X3)

Ketidakjelasan peran adalah kurangnya informasi mengenai suatu peran sehingga tidak dapat melaksanakannya dengan baik. Ketidakjelasan peran diteliti dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fanani *et al.*, (2008). Indikator dari ketidakjelasan peran adalah pemberian informasi, wewenang auditor, pembagian waktu, deskripsi tugas, hak istimewa dan kewajiban auditor. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan *range* 1-5. Adapun ukuran untuk menilai jawaban responden, yaitu : 1= sangat tidak setuju, 2=tidaksetuju, 3=netral, 4=setuju, 5=sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah penelitian, metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan analisa regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows 22.0*, dengan melakukan pengujian sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sugiyono, 2007) dan melihat kecenderungan variabel.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan mempunyai validitas yang tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah Ghozali (2011). Adapun instrumen yang valid dapat dilihat jika instrumen tersebut memiliki nilai r -hitung $>$ nilai r -tabel pada taraf signifikansi 5% Ghozali (2011).

Cara yang digunakan adalah *corrected item total correlation*, dimana setiap nilai yang ada pada butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan suatu variabel. Untuk mengetahui r tabel digunakan rumus $df : n-k-1$ sebesar 5% atau $\alpha/2$ pada tabel. Pengambilan keputusan, taraf signifikansi 0,05, dengan taraf signifikansi 95% :

- r -hitung $>$ r -tabel, maka pengujian dikatakan valid
- r -hitung \leq r -tabel, maka pengujian dikatakan tidak valid.

(Ghozali,2011)

b. Uji Reliabilitas

Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2011)). Penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* untuk membuktikan reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya

Dalam uji hipotesis ini dilakukan melalui :

a. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011). Semakin besar R^2 menunjukkan persamaan regresi semakin baik. Bila nilai R^2 mendekati 1 atau 100% berarti semakin mendekati model regresi tersebut semakin dapat menjelaskan variabel terikat

b. Uji Statistik F

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Nilai F dapat dilihat dari besarnya *probabilitas value (p value)* dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- 1) Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Perolehan Data dan Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Jawa Tengah dan DIY. Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang berkerja pada KAP.

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian secara langsung dengan cara mendatangi responden yang bekerja pada KAP yang ada di Jateng & DIY. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 6, 9, dan 15 Maret 2017 sebanyak 50 kuesioner, semua kuesioner terdistribusi secara langsung. Dan kembali pada tanggal 13, 16, 21 dan 24 Maret 2017. Kuesioner yang kembali dalam penelitian ini sebanyak 47 kuesioner atau 94%. Jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 3 kuesioner atau 6%. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 44 kuesioner atau 88% sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 3 kuesioner karena tidak memenuhi kriteria sebagai sampel dan tidak diisi secara lengkap oleh responden, yang semuanya diambil langsung ditempat. Gambaran mengenai data sampel disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	50	100%
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	47	94%
3.	Jumlah kuesioner yang tidak pernah kembali	3	6%
4.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	44	88%
5.	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	3	6%

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2017

Data distribusi penyebaran kuesioner penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2
Data Distribusi Sampel Penelitian

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner dikirim	Kuesioner dikembalikan
1.	Bayudi, Yohanna, Suzy, Arie	15	15
2.	Yulianti, SE, BAP	5	5
3.	Riza, Adi, Syahril & Rekan	5	5
4.	Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	5	5
5.	Ngurah Arya & Rekan	5	5
6.	Busroni & Payamta (CAB)	5	5
7.	M. Kuncara Budi Santosa, SE.,Ak., MM., CA., CPA	10	7
TOTAL		50	47

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2017

A. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan umur Tabel 3 berikut ini hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan umur.

Tabel 3
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase	
1	Jenis Laki-laki	18	41%	
2	Kelamin Perempuan	26	59%	
3	Umur	< 25 th	42	95%
5		>25 th	2	5%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 26 atau 59%, dan sisanya sebanyak 18 atau 41% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan umur responden menunjukkan bahwa umur dibawah 25 tahun sebanyak 42 atau 95% dan diatas 25 tahun sebanyak 2 atau 5%.

B. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4
Hasil Uji Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Absolut	Persentase
D3	5	11%
S1	36	82%
S2	3	7%
S3	0	0
Total	44	100%

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir yaitu Strata Satu (S1) dengan jumlah 36 responden atau 82%. Sebanyak 5 responden atau 11% berpendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) dan sebanyak 3 responden atau 7% berpendidikan terakhir Strata Dua (S2). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir untuk menjadi auditor pada umumnya adalah Strata Satu atau S1. Pendidikan S1 bisa dikatakan sebagai standar pendidikan yang cukup kompeten bagi seorang auditor untuk menjadi pekerja profesional.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur audit, ketidakjelasan peran, komitmen organisasi dan kinerja auditor akan diuji secara deskriptif seperti yang terlihat dalam tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja_auditor	44	43	63	52.95	5.477
Struktur_audit	44	19	72	45.23	14.054
Ketidakjelasan_peran	44	16	30	23.73	3.223
Komitmen_organisasi	44	21	40	30.41	4.886
Valid N (listwise)	44				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, tahun 2017

Tabel 5 menjelaskan bahwa pada variabel kinerja auditor jawaban minimum responden sebesar 43 dan maksimum sebesar 63, dengan rata-rata total jawaban adalah 52,95 dan standar deviasinya sebesar 5.477. Pada variabel struktur audit jawaban minimum responden sebesar 19 dan maksimal sebesar 72 dengan rata-rata total jawaban 45,23 dan standar deviasi sebesar 14.054. Sedangkan untuk variabel ketidakjelasan peran jawaban minimum responden sebesar 16 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban sebesar 23,73 dan standar deviasi sebesar 3.223. Variabel yang terakhir yaitu komitmen organisasi memiliki jawaban minimum responden sebesar 21 dan maksimum 40 dengan rata-rata total jawaban sebesar 30,41 dan standar deviasinya sebesar 4.886.

2. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-

benar mengukur apa yang diukur. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji validitas

Variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai	Nilai	Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Struktur Audit	1	0,400	0,297	Valid
	2	0,824	0,297	Valid
	3	0,876	0,297	Valid
	4	0,833	0,297	Valid
	5	0,565	0,297	Valid
	6	0,333	0,297	Valid
	7	0,317	0,297	Valid
	8	0,864	0,297	Valid
	9	0,902	0,297	Valid
	10	0,895	0,297	Valid
	11	0,889	0,297	Valid
	12	0,794	0,297	Valid
	13	0,452	0,297	Valid
	14	0,659	0,297	Valid
	15	0,487	0,297	Valid
Ketidakjelasan Peran	1	0,485	0,297	Valid
	2	0,733	0,297	Valid
	3	0,757	0,297	Valid
	4	0,615	0,297	Valid
	5	0,553	0,297	Valid
	6	0,731	0,297	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,580	0,297	Valid
	2	0,747	0,297	Valid
	3	0,712	0,297	Valid
	4	0,539	0,297	Valid
	5	0,741	0,297	Valid
	6	0,793	0,297	Valid
	7	0,665	0,297	Valid
	8	0,839	0,297	Valid

Kinerja Auditor	1	0,331	0,297	Valid
	2	0,420	0,297	Valid
	3	0,441	0,297	Valid
	4	0,528	0,297	Valid
	5	0,547	0,297	Valid
	6	0,399	0,297	Valid
	7	0,304	0,297	Valid
	8	0,629	0,297	Valid
	9	0,597	0,297	Valid
	10	0,466	0,297	Valid
	11	0,367	0,297	Valid
	12	0,383	0,297	Valid
	13	0,426	0,297	Valid
	14	0,498	0,297	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, tahun 2017

Dari tabel diatas dapat menunjukkan bahwa keempat variabel yang terdiri dari 43 butir pertanyaan adalah valid. Adapun cara memperoleh r tabel adalah $df = n-2$, maka $44-2 = 42$, kemudian angka 42 dicari dalam tabel r sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,297. Hasil yang didapatkan semuanya dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga pernyataan dalam keusioner layak dan bisa digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,60 (Ghozali, 2011). Tabel 7 menunjukkan hasil uji reabilitas untuk keempat variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Struktur Audit	0,933	Reliabel
Ketidajelasan Peran	0,856	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,906	Reliabel
Kinerja Auditor	0,828	Reliabel

Sumber : Sumber : Hasil pengolahan SPSS, tahun 2017

Tabel 7 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel struktur audit sebesar 0,933, ketidakjelasan peran sebesar 0,856, komitmen organisasi sebesar 0,906 dan kinerja auditor sebesar 0,828. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2) Variabel Y, X₁, X₂ dan X₃
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.403	.303

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Struktur_audit, Ketidajelasan_peran

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, tahun 2017

Tabel 8 menjabarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dengan nilai *adjusted R²* sebesar 0,403 atau 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel struktur audit, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi hanya bisa menjelaskan 40,3% variabel kinerja auditor. Sedangkan sisanya, yaitu 59,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model seperti kelebihan peran dan konflik peran (Fanani,2007).

b. Hasil Uji Statistik F

Berikut ini adalah hasil uji statistik F terhadap variabel Y, X₁, X₂ dan X₃.

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F Variabel Y, X₁, X₂ dan X₃
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.945	3	.982	10.675	.000 ^b
	Residual	3.678	40	.092		
	Total	6.623	43			

a. Dependent Variable: Kinerja_auditor

b. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasi, Struktur_audit, Ketidakjelasan_peran

Sumber : Hasil pengolahan SPSS, tahun 2017

Tabel 9 menunjukkan nilai signifkansi hasil uji F sebesar 0,000, hal ini berarti seluruh variabel independen, yaitu struktur audit, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan terciptanya struktur audit yang terperinci dan jelas, ketidakjelasan peran yang rendah, dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor.

c. Hasil Uji Statistik t

Berikut ini adalah hasil uji statistik t terhadap variabel Y, X₁, X₂ dan X₃

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t Variabel Y, X₁, X₂ dan X₃
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.943	.387		5.025	.000
	Struktur_audit	.195	.050	.466	3.910	.000
	Ketidakjelasan_peran	.074	.132	.102	.563	.577
	Komitmen_organisasi	.252	.116	.391	2.170	.036

a. Dependent Variable: Kinerja_auditor

R = 0,667

R Square = 0,445

F hitung = 10,675

F tabel = 2,840

Sign .F = 0,000

a = 0,05%

Signifikan pada level 5%, t-tabel 5% = 2,021

Sumber : Sumber : Hasil pengolahan SPSS, tahun 2017

Hasil Pengujian Terhadap Hipotesis 1 :Struktur Audit Berpengaruh Posistif Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan hasil bahwa variabel struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,195. Dengan demikian pengujian menunjukkan H₁ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja auditor juga dapat meningkat.

Penelitian ini mendukung pendapat Bamber et al (1989) yang melakukan penelitian dengan sampel 121 manajer KAP, dimana hasilnya menyatakan bahwa kantor akuntan publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya, kantor akuntan publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf auditnya. Penelitian ini juga

mendukung hasil penelitian dari Fanani *et al.*(2008), Ramadhan (2011) yaitu struktur audit berpengaruh positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Hasil Pengujian Terhadap Hipotesis 2 :Ketidakjelasan Peran Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh secara signifikansi dengan nilai koefisiensi 0,074 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,577. Dengan demikian pengujian ini menyatakan bahwa H₂ ditolak, yang berarti hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang ada.

Hasil temuan ini mendukung temuan Fisher (2001), Fanani *et al* (2008) dan Hanif (2013) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Viator (2001) dan Rosally dan Jogi (2015) menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan, apabila ketidakjelasan peran itu rendah atau tinggi maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor. Bisa saja ketidakjelasan peran itu rendah tapi kinerja auditornya tinggi, begitupun sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa auditor tidak merasakan ketidakjelasan peran. Kondisi ini menggambarkan bahwa pembagian tugas dan arus informasi dalam suatu tim audit diKAP yang ada Jateng & DIY sudah jelas dan tidak terjadi ketimpangan dalam pembagian tugas dan wewenang yang diberikan sehingga tidak mengganggu kinerja auditor tersebut. Kemudian ditolaknya hipotesis ini mungkin disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat yaitu 0-2 tahun dan usianya relatif muda yaitu dibawah 25 tahun, sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.

Hasil Pengujian Terhadap Hipotesis 3 :Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

Pada variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,252 dan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Dengan demikian, pengujian H₃ diterima. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Trisnaningsih (2007), Rosally dan Jogi (2015), Arifah (2012) dan Suryana (2013) hasilnya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi atau rasa cinta terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja auditor.

PENUTUP

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh struktur audit, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Studi ini dilakukan di Jawa Tengah dan DIY pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Berdasarkan hasil pengujian data yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Struktur audit mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa jika struktur audit semakin baik maka kinerja juga makin baik dan membantu auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga kinerja auditor juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fanani *et al.* (2008).
- b. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kinerjanya juga semakin baik dan semakin meningkat. Karena komitmen dapat memotivasi karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan atau organisasi tersebut.

- c. Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena responden atau auditor adalah auditor pemula atau auditor junior yang belum banyak memiliki pengalaman kerja. Rata-rata responden atau auditor memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat yaitu (0-2 tahun) dan usianya relatif muda (dibawah 25 tahun), sehingga belum merasakan ketidakjelasan peran.

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin dapat melemahkan hasilnya. Beberapa keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja auditor, karena pada penelitian ini terbatas pada faktor internal, yaitu struktur audit, ketidakjelasan peran dan komitmen organisasi. Disarankan untuk menambah variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor baik faktor internal maupun eksternal seperti struktur perusahaan, sistem pengendalian, perilaku individu, ketidakpastian lingkungan, dan tingginya tingkat persaingan.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu, terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis. Disarankan untuk melakukan dengan metode wawancara sehingga hasil yang didapatkan lebih menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
- c. Tidak bisa bertatap muka langsung dengan responden dan tidak bisa menanyakan secara langsung dengan responden. Jadi hasilnya hanya terpaku dengan jawaban yang ada dikuesioner saja.