

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR (Studi Pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan)

Oleh :

**Gantri Andini**

**Pembimbing : Kamaliah dan Elfi Ilham**

*Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [gantriandini@yahoo.com](mailto:gantriandini@yahoo.com)*

*The Effect of Audit Structure, Organizational Commitment, Role of Conflict, and  
The Technology Information on To The Auditor Performance*

## ABSTRACT

*The Purpose of this study was to examine the effect of audit structure, organizational commitment, role conflict, and the technology information on the performance of auditors. The location study this object is a KAP Pekanbaru, Padang and Medan. While the timing of this study in a Juni 2016. The sample use were as many as 93 auditors respondents. This research is using purposive sampling method. Data collection method used in this research is to use the instrument in the form of a questionnaire which was given the auditor of the KAP Pekanbaru, Padang and Medan. The analyzing method is Double Regression Methods using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 20. Based on the data collected and testing has been done on the problem by using regression analysis method, it can be concluded: (1) Audit Structure has 0,012 significant influence on the performance of auditors, (2) Organizational Commitment has 0,029 significant influence on the performance of auditors, (3) Role Conflict has 0,000 significant influence on the performance of auditors, (4) the technology information has 0,002 significant influence on the performance auditor. All of the independent variables jointly influence dependent variables as much 64%, while 36% is influenced by other unclear variable.*

*Keywords : Audit, Organizational, Commitment, Culture and Performance*

## PENDAHULUAN

Di era ini dunia bisnis mengalami perkembangan pesat. Hal ini tidak lepas dari tingginya konsumsi dalam kegiatan sehari-hari dan perkembangan teknologi yang semakin memudahkan bagi perusahaan dan konsumen untuk memperoleh informasi atau mempermudah pekerjaannya yang tadi manual sekarang dapat dilakukan dengan bantuan komputer.

Dengan berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi kantor akuntan publik (KAP) untuk menyediakan jasa. Dimana setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh pihak ketiga untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan

mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) arti kinerja adalah hal atau hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Banyaknya terjadi kasus-kasus akuntan publik, seperti klien menyuap auditor atau auditor mengaudit perusahaan kerabatnya, dan lainnya. Hal tersebut kebanyakan terjadi karena ingin mendapatkan keuntungan pribadi yang lebih besar dan tidak menghiraukan kepentingan publik. Sehingga membuat ketidakpercayaan masyarakat terhadap akuntan publik sebagai pihak yang independen dalam pengauditan laporan keuangan. Skandal akuntansi perusahaan-perusahaan besar di Amerika, seperti Enron, Global Crossing, dan lainnya. Hampir semua melibatkan Kantor Akuntan Publik (KAP) besar seperti The Big Four. Kasus lainnya yaitu pada November 2001, diterbitkan faktur palsu untuk biaya jasa profesional KPMG yang harus dibayar kliennya. US Securities and Exchange Commission (SEC) mengeluarkan perintah menyelesaikan pelanggaran etika profesi yang dilakukan oleh KPMG yang merupakan The Big Four Auditors karena melanggar aturan independensi auditor. Pelanggaran ini terkait dengan pemberian jasa non-audit dan audit oleh KPMG kepada kliennya

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas 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).

Sedangkan auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Auditor memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pemeriksaan atas laporan keuangan dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi. Untuk itu seorang auditor harus mampu menerapkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman (Manganingsih, 2010).

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselsaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (Prestasi Kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah

kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Menurut (Trisnaningsih, 2007), kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, dan ketepatan waktu.

Struktur Audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Fanani, 2008). Struktur audit adalah proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit. Struktur audit membantu auditor dalam melakukan audit yang lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor, struktur audit dapat membantu auditor dengan menjadi alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit serta alat penilai kualitas kerja yang telah dilaksanakan. Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor, karena apabila prosedur audit dilaksanakan dengan baik maka proses audit akan terstruktur, efektif dan efisien. Staf audit yang tidak mengetahui struktur audit akan

mengalami kesulitan dalam audit. Hal ini akan mempengaruhi koordinasi sehingga dapat mengganggu kinerja auditor. Hasil Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Stuart dan Prawit (2004) hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh 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 menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berbeda di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani (2008) mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya

komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Dengan adanya komitmen, dapat menjadi suatu motivasi bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Komitmen organisasi tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajiban tanpa melihat jabatan dan kedudukan (Oktarina, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor yang bekerja di lingkungan aparat pengawasan intern. Penelitian yang dilakukan oleh Trisaningsih (2007) bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam menjalankan tugasnya, auditor sering dihadapkan oleh potensi konflik peran (role conflict) sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Role conflict adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Efek potensial

dari konflik peran maupun ketidakjelasan peran sangatlah rawan, baik bagi individual maupun organisasi dalam pengertian konsekuensi emosional, seperti tekanan tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan, kepuasan kerja, dan kinerja yang lebih rendah (Fanani, 2008).

Konflik peran merupakan konflik yang terjadi karena ada benturan saat sedang menjalankan peran-peran tertentu. Konflik peran juga merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang disampaikan pada individual didalam organisasi dengan orang lain didalam dan diluar organisasi (Fanani, 2008). Hasil penelitian sebelumnya mengenai konflik peran yang dilakukan Fanani (2008) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor timbul karena adanya tuntutan yang bertentangan dengan rasa nyaman sehingga bisa menurunkan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor? 2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor? 3) Bagaimanakah pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja auditor? 4) Bagaimanakah pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Menganalisis pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, 2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap

kinerja auditor, 3) Menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja auditor, 4) Menganalisis pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor.

## **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Struktur Audit**

Menurut Djalil (2005:34) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja. Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor.

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 sangat berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan.

Terdapat empat indikator struktur audit dalam Fanani (2008) adalah :

- 1) Prosedur atau Aturan dalam Pelaksanaan Audit
- 2) Petunjuk atau Instruksi Pelaksanaan Audit
- 3) Mematuhi Keputusan Yang ditetapkan
- 4) Penggunaan Media Transformasi (komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Komprehensif dan Terintegritas.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Suryana (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai 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.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya. Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

### **Konflik Peran**

Konflik peran atau role conflict adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisme pengendalian birokratis organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja yang akan mengakibatkan terabainya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi dalam bekerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan

kinerja auditor secara keseluruhan (Fanani, 2008).

Konflik peran muncul ketika auditor merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan sebagai peran kode etik profesi akuntan, sedangkan perintah kedua berasal dari sistem pengadilan yang berlaku di perusahaan (KAP). Apabila seorang profesional bertindak sesuai dengan kode etik, maka ia akan merasa berperan sebagai auditor yang baik. Sebaliknya, apabila ia bertindak sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan, maka ia akan merasa bertindak secara profesional. Kondisi seperti inilah yang disebut konflik peran yaitu konflik yang timbul karena mekanisme pengabdian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional.

### **Teknologi Informasi**

Teknologi Informasi (IT) terdiri atas teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Komputer adalah alat elektronik multiguna yang dapat menerima input data, mengolah data, menyimpan program, dan hasil pengolahan data (informasi), menyajikan informasi, yang kerjanya dikendalikan oleh program yang tersimpan penyimpanannya dan bekerja secara otomatis. Teknologi komunikasi atau teknologi telekomunikasi terdiri dari sistem dan peralatan elektromagnetis untuk berkomunikasi jarak jauh. Dengan adanya gabungan antara teknologi computer dan teknologi telekomunikasi maka orang dapat go online di internet (Suyanto, 2006)

Untuk mengetahui pengertian teknologi informasi terlebih dahulu kita harus mengerti pengertian dari teknologi dan informasi itu sendiri. Teknologi adalah pengembangan dan

aplikasi dari alat, mesin, material dan proses yang menolong manusia menyelesaikan masalahnya. Informasi adalah hasil pemrosesan, manipulasi dan pengorganisasian/penataan dari sekelompok data yang mempunyai nilai pengetahuan (knowledge) bagi penggunaannya.

### **Kinerja Auditor**

Trisnaningish (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan

### **Hipotesis**

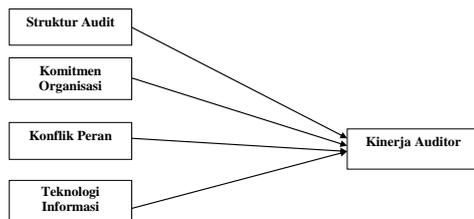
H1 : Diduga Struktur Audit Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

H2 : Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor

H3 : Diduga Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

H4 : Diduga Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor.

**Gambar 1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



Sumber : *Data Olahan, 2016.*

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 31 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Pekanbaru, Padang dan Medan. Yang akan dilaksanakan pada tahun 2016. Pemilihan KAP Pekanbaru, Padang dan Medan untuk mengetahui bagaimana kinerja auditor di beberapa KAP.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pekanbaru, Padang, Medan. tercatat sebanyak 5 kantor akuntan publik di Pekanbaru, 6 kantor akuntan publik di Padang, dan 20 kantor akuntan publik di Medan. Keseluruhan jumlah populasi tersebut diambil beberapa orang akuntan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Total populasi di kantor akuntan public Pekanbaru, Padang, dan Medan, sebanyak 223 orang, maka total sampel yang ada adalah 93 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden

terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang bekerja diberbagai KAP di Pekanbaru, Padang, Medan.

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuisisioner. Penggunaan teknik ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Audit

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Struktur Audit

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Konflik Peran

X4 = Efektifitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi

e = Error

## Definisi Operasional Variabel

### a. Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

### b. Struktur Audit

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.

#### c. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah komitmen yang menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi.

#### d. Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

#### e. Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan sistem yang meliputi perangkat keras, perangkat lunak, prosedur, basis data, sumber daya manusia dan fasilitas-fasilitas untuk memproses informasi pada suatu organisasi, yang mampu meningkatkan akurasi dan kecepatan dalam pemrosesan informasi serta mengarahkan perusahaan untuk meraih keunggulan bersaing

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran

mengenai variabel-variabel penelitian.

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

Model	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	83	10	23	15,70	2,695
X2	83	18	41	29,28	4,832
X3	83	12	31	22,36	3,532
X4	83	23	45	35,41	6,631
Y	83	16	33	23,75	3,625
Valid N	83				

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

### Uji Validitas Data

Struktur audit yang diukur dengan menggunakan 5 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Komitmen organisasi yang diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Konflik peran yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Teknologi informasi yang diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, Kinerja auditor yang diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Untuk pengujian reliabilitas penulis akan melihat dari nilai cronbach alpha. Jika nilai cronbach alpha.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Keterangan
Kinerja Auditor	Reliabel
Struktur Audit	Reliabel
Komitmen Organisasi	Reliable
Konflik Peran	Reliabel
Teknologi Informasi	Reliabel

Sumber : *Data Olahan, 2016.*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliable.

### Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov.

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

Model		X1	X2	X3	X4	Y
N		83	83	83	83	83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15,70	29,28	22,36	35,41	23,75
	Std. Deviation	2,695	4,832	3,552	6,631	3,625
Most Extreme Differences	Absolute	,107	,115	,086	,162	,077
	Positive	,097	,115	,083	,139	,077
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-,107	-,063	-,086	-,162	-,069
		,976	1,048	,781	1,477	,701
Asymp. Sig. (2-tailed)		,297	,222	,576	,025	,710

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel diatas pada output uji normalitas terlihat bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai Asymp sig (2-tailed) > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, dengan cara melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Struktur Audit	.358	2.794
Komitmen Organisasi	.351	2.850
Konflik Peran	.818	1.222
Teknologi Informasi	.844	1.185

Sumber : Data Olahan, 2016.

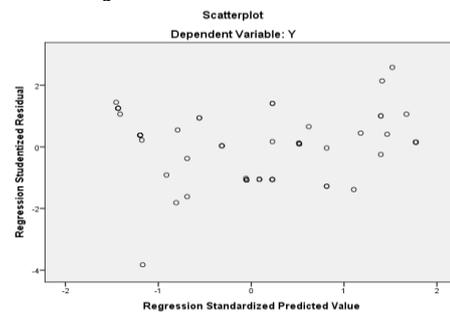
Berdasarkan Tabel diatas dari keempat variabel independen

tersebut semua nilai tolerance berada diatas atau > 0.10 dan nilai VIF dibawah atau < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari pengaruh multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot.

**Gambar 2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Data Olahan, 2016.

Pada gambar scatterplot juga menunjukkan bahwa, penyebaran titik tidak menggambarkan sebuah pola tertentu dan tersebar dengan merata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Untuk menguji autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode *Durbin-Watson*.

**Tabel 5**  
**Uji Autokorelasi**

Model	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.666	.649	1.604

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Durbin-Waston hitung sebesar 1.604 dan

termasuk diantara nilai DW -2 sampai +2, yang berarti tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

### Hasil analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda.

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	,277	1,938	,143	,887
X1	,376	,147	2,558	,012
1 X2	,184	,083	2,218	,029
X3	,348	,074	4,686	,000
X4	,125	,039	3,203	,002

Sumber : Data Olahan, 2016.

persamaan regresi berganda yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,277 + 0,376 X1 + 0,184X2 + 0,348 X3 + 0,125 X4$$

### Pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja auditor

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa t hitung (2,558) > t tabel (1,990) dan Sig. (0,012) < 0,05. Artinya variabel struktur audit berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Struktur Audit merupakan 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 komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. (Fanani, 2008).

### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja auditor

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa t hitung (2,218) < t tabel (1,990) dan Sig. (0,029) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang penting dalam diri seorang auditor. Dimana perasaan memiliki (sense of belonging) untuk turut serta berpartisipasi dalam kemajuan organisasi dapat diwujudkan dengan menjaga sikap dari hal-hal yang dapat menurunkan kepercayaan, atau menimbulkan pencitraan buruk dari publik. Komitmen merupakan suatu sikap yang ditujukan individu untuk meningkatkan loyalitas kepada suatu perusahaan atau organisasi. Jika seorang auditor memiliki komitmen terhadap perusahaannya, maka seorang auditor tentunya akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaannya sehingga kinerja auditor akan baik.

### Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja auditor

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa Diketahui t hitung (2,218) < t tabel (1,990) dan Sig. (0,029) < 0,05. Artinya variabel konflik peran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan semakin baik konflik peran maka semakin baik pula kinerja auditor.

Konflik peran merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik peran berdampak negatif terhadap perilaku auditor, seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja secara keseluruhan.

### Pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja auditor

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa  $t$  hitung (3,203) <  $t$  tabel (1,990) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya variabel teknologi informasi dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ini menunjukkan semakin baik teknologi informasi, maka semakin baik pula kinerja auditor.

Teknologi informasi muncul sebagai akibat semakin berkembangnya globalisasi dalam kehidupan organisasi, semakin kerasnya persaingan bisnis, semakin singkatnya siklus hidup barang dan jasa yang ditawarkan, serta meningkatnya tuntutan selera konsumen terhadap produk dan jasa yang ditawarkan. Untuk mengantisipasi semua ini, perusahaan mencari terobosan baru dengan memanfaatkan teknologi.

### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan proses pengolahan data yang dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square
1	.816 <sup>a</sup>	.666	.649

Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai dari Adjusted R Square menunjukkan nilai 0.649. Nilai ini memperlihatkan bahwa 64% perubahan pada kinerja auditor dipengaruhi oleh struktur audit, komitmen organisasi, konflik peran dan teknologi informasi. Sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Struktur Audit berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor di Akuntan Publik.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel Konflik peran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- 4) Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor.

### Saran

Berdasarkan evaluasi atas hasil penelitian dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

- 1) Peneliti selanjutnya dapat lebih maksimal dalam memperoleh data kuesioner. Sehingga tingkat pengembalian kuesioner lebih jelas dan dapat dipantau secara langsung.
- 2) Menambah instansi yang menjadi objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyasumirat. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Tesis S2. Universitas Diponegoro.
- Djalil A. Muslim, "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasi Terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran", Lembaga Penelitian Universitas Syah Kuala, 2002.
- Fanani, Zaenal, Rhenny Afriana Hanif dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*: Vol. 5, No. 2. Jakarta
- Marganingsih, Arywarty dan Martani, Dwi. 2010. Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensi terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 7(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. "Evaluasi Kinerja", Cetakan Pertama, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Oktarina Enggar. 2007. Pengaruh komitmen Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Audit. Skripsi, FISE UNY Yogyakarta.
- Stuart, Irish dan Douglas F.Prawitt.2004. "The Influence of Audit Structure on auditors Performance in High and Low Complexity Task Setting", *Journal of Behavior Research In Accounting*: Volume 11.
- Suryana, Hadi Fajar. "Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran Dan Efektifitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor". 2013.
- Suyanto M. "Pengantar Teknologi Informasi Dalam Audit Sistem Informasi Komputerisasi Akuntansi". *Majalah ilmiah Unikom*. Bandung. 2006.
- Trisnaningsih. . 2007. "Independensi auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor"