

## **Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Pengaruh Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

<sup>1</sup>Tri Suhartanti, <sup>2</sup>Pupung Purnamasari, <sup>3</sup>Hendra Gunawan

<sup>1,2,3</sup>Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

Email: <sup>1</sup>trichocolate206@gmail.com, <sup>2</sup>p\_purnamasari@yahoo.co.id, <sup>3</sup>hendra.gunawan@yahoo.com

**Abstract.** audit structures is able to assist auditors for performing their duties, and a leadership style of an auditor is needed in order to improve organizational performance. The role of each auditor also needed to improve the quality and quantity of auditors performance. However, in carrying out its duties, the auditors commonly faced with role pressures as one of them is the conflict of roles that could degrade performance. the purpose of this research is to determine the effect of audit structures, leadership style and role conflicts on the performance of auditors. The method used is survey method using the questionnaires data collection technique with respondents of auditors working in the public accounting firm in Bandung. The equipment of test analysis used is multiple regression analysis. The results of this study shows : audit structure, leadership style, role conflict have significant influence on the performance of auditors.

**Keywords:** audit structure, leadership style, role conflict and auditors performance

**Abstrak.** struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, dan gaya kepemimpinan seseorang auditor dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peran setiap auditor di butuhkan untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja auditor. Namun, dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan pada tekanan peran salah satunya oleh konflik peran yang dapat menurunkan kinerja. tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara struktur audit, gaya kepemimpinan dan konflik peran terhadap kinerja auditor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik pengumpulan data kuesioner dengan responden auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di kota bandung. Alat uji analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini antara lain adalah : struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

**Kata Kunci :** struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran dan kinerja auditor.

## A. Pendahuluan

### Latar Belakang

Profesi akuntan publik memiliki peranan penting bagi masyarakat yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab auditor. Tugas akuntan publik yaitu mengevaluasi, memeriksa serta memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi keuangan. Tugas akuntan publik ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas dan kualitas informasi atas laporan keuangan suatu entitas yang merupakan salah satu dasar dalam mengambil keputusan oleh para pengguna informasi (rahmawati : 2011).

Seorang akuntan publik harus memiliki sikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sikap profesional dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Widodo (2008) menyatakan bahwa kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organization performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Sumber daya manusia dalam suatu kantor akuntan publik (KAP) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja KAP sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi (fanani dkk : 2008).

Mulyadi (2002) mendefinisikan kinerja auditor sebagai suatu keadaan di mana akuntan publik melakukan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan, baik dalam hal posisi keuangan maupun hasil usaha perusahaan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dari segi kualitas dan kuantitas. Kualitas berarti mutu kerja yang dihasilkan, sementara kuantitas adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (trisaningsih : 2007).

Adapun kasus yang terjadi di Indonesia berkaitan dengan masalah kinerja auditor terdapat pada kasus PT.Kimia Farma Tbk, yaitu terjadinya overstated pada laba bersih per 31 desember 2001 dan PT Great River terjadi kelebihan pencatatan atau overstatement penyajian account penjualan dan piutang dalam laporan keuangan tahun 2003.

Gibson (1987) dalam Umam (2010), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mengetahui kinerja seseorang, yaitu (a) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang, (b) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, (c) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian mengenai struktur, gaya kepemimpinan dan konflik peran.

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 kooperatif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit membantu audit menjadi lebih efektif dan efisien (Bowrin : 1998).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang. Robert Shculler dalam Salusu (2007) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi seseorang dan sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan seseorang tersebut. Sementara Wirawan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi. Menurut Effendi dalam Wati, dkk (2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan

adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah peran auditor. Dalam menjalankan tugasnya, auditor biasanya dihadapkan oleh potensi konflik peran maupun kelebihan peran. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi (Tsai dan Shis, 2005). Menurut Puspa dan Rianto (1999), konflik peran tidak akan timbul apabila seorang profesional yang bekerja dalam suatu organisasi mau beradaptasi dengan lingkungan pengendalian organisasi di mana ia bekerja.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik.
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik.
3. Bagaimana pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik.

## **B. Literatur dan Pengembangan Hipotesis**

### **Landasan Teori**

Muslim A Djalil (2002:34) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, intruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan. 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. Peningkatan struktur audit pada KAP akan memberikan dampak baik secara eksternal maupun internal (Bowrin 1998:52). Secara internal dapat meningkatkan kompleksitas lingkungan bisnis yang dihadapi KAP dan Klien, meningkatkan jumlah peraturan dimana KAP dan klien harus mematuhi, meningkatkan persaingan di antara KAP, dan meningkatkan perhatian KAP terhadap ancaman litigasi. Secara eksternal KAP dapat meningkatkan kekuatan pasar dengan diversifikasi dan diferensiasi dalam pelayanannya dan turnover staf yang tinggi. Penggunaan struktur audit juga memiliki manfaat dan kerugian (Bowrin 1998:58). Manfaatnya antara lain, meningkatkan efektifitas dan efisiensi audit, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, memberikan pengaruh positif pada sumber daya manusia untuk KAP, memfasilitasi kualitas diferensiasi layanan. Jika pengguna struktur audit ini tidak dijalankan secara maksimal maka dapat mengurangi efektifitas dan efisiensi audit, meningkatkan litigasi yang dihadapi KAP, memberikan pengaruh negatif bagi sumber daya manusia di KAP dan dapat menurunkan auditor dalam penggunaan *judgment*.

Wirawan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan intraksi saling mempengaruhi antara pengikutnya untuk merealisasi visi. Sedangkan menurut Burns dalam Wirawan (2013) di mana kepemimpinan didefinisikan sebagai pemimpin membujuk pengikut untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu yang melukiskan nilai-nilai dan motivasi keinginan dan

kebutuhan, aspirasi dan harapan pemimpin dan pengikut. Menurut effendi (1992) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia memengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Timothy (2008), konflik peran merupakan sebuah kegiatan yang mengharuskan individu yang bekerja untuk melaksanakan lebih dari satu tugas. Konflik peran sering terjadi pada lembaga perbankan, dimana terdapat individu yang memegang jabatan rangkap. Konflik peran dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Kontribusi positif dari konflik peran terjadi ketika perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar untuk melaksanakan rekrutmen karyawan dalam rangka mengisi suatu posisi. Dampak negatif konflik peran, kinerja atau *performance* karyawan menjadi tidak maksimal karena melaksanakan pekerjaan yang berbeda sekaligus. Menurut fanani, dkk (2007) Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi 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 terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Menurut risma (2010) kinerja audit akan menurun ketika di dalam tim atau sebuah KAP terjadi konflik peran. Konflik peran menciptakan pertentangan di dalam bekerja, sehingga kerja sama team auditor tidak berjalan dengan baik, akibatnya kinerja dalam melaksanakan proses audit menjadi menurun. Konflik peran membuat masing-masing auditor memiliki persaingan dalam bekerja dan tidak mengutamakan kerja sama team, masing-masing pihak berusaha untuk memberikan kontribusi yang tinggi, akibatnya hasil audit tidak maksimal dan tentu akan merugikan perusahaan klien.

Menurut mulyadi (2002) kinerja auditor adalah suatu keadaan dimana akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan dan dalam melaksanakan auditnya Kantor Akuntan Publik harus mematuhi Kode Etik Akuntan Publik Indonesia dan Standar Auditing yang sekarang disebut dengan Audit berbasis ISA. Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (*prestasi kerja*) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (*standar*), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketetapan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

### **Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Audit**

Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang 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 struktur audit memiliki keuntungan, yaitu : dapat mendorong efektifitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi differensiasi pelayanan atau kualitas sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor dalam (fanani, 2007). Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1 =$  Struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memadu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu (Effendi:1992) dalam (wati, dkk : 2010). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawanya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (sedarmayati :2007). Arifah (2012) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_2 =$  Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Auditor

### **Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Menurut (Winardi :1992) dalam (umam : 2010), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (fanani, dkk : 2007). Konflik peran terjadi ketika ada berbagai tuntutan dari banyak sumber yang menyebabkan karyawan menjadi kesulitan dalam menentukan tuntutan apa yang harus di penuhi tanpa membuat tuntutan lain diabaikan. (Rizzo dan Lirtzman, 1970) dalam (suhartini :2011). Penelitian-penelitian mengenai pengaruh konflik peran kepada kinerja semakin banyak dilakukan. Fisher (2001), Viater (2001), Fanani dkk. (2008), Agustina (2009), Widyastuti dan sumiati (2011) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_3 =$  Konflik peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor

### C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif dengan pendekatan survey melalui teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Setelah di uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

Struktur audit diukur dengan menggunakan 5 indikator (Bowrin:1998). Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan 8 indikator (Gibson:1996). Konflik peran diukur dengan menggunakan 4 indikator (Rizzo et al:1970 dan Fanani, dkk:2007). Kinerja auditor diukur dengan 4 indikator (Kalbers dan Forgy:1995).

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian memperoleh data penelitian dengan menyebar kuesioner kepada Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Bandung, dari 29 KAP hanya ada 12 Kantor Akuntan Publik yang bersedia menerima kuesioner. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar sebanyak 60 kuesioner, yang kembali dan dapat diolah sebanyak 50 kuesioner.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitas dan reliabilitas terhadap 50 responden menunjukkan bahwa hasil instrument penelitian yang digunakan adalah valid, dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Sugiono 2008) dan koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0,6 (Ghocali,2011)

#### Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas residu dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang mensyaratkan nilai taksiran model regresi harus berdistribusi normal. Berdasarkan hasil dari Kolmogorov-smirnov test dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai p-value 0,854 yang lebih besar dari 0,05

#### Pengujian Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Untuk menunjukkan adanya korelasi yang sempurna antar variabel bebas, sehingga menjadikan persamaan regresi yang diperoleh tidak dapat digunakan sebagai alat untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai VIF dari ketiga variabel bebas kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan data dapat dilanjutkan untuk dilakukan pengujian statistik selanjutnya.

#### Pengujian Asumsi Klasik Uji Asumsi Heterokedastisitas

Pengujian homogenitas varian dari residual model regresi dilakukan dengan pendekatan grafik. Jika penyebaran data pada scatter plot tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian menyimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 1.** Hasil Koefisien Regresi Struktur Audit, Gaya Kepemimpinan, dan Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor

C  
o  
e  
f  
f  
i  
c  
i  
e  
n  
t  
s<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,681	2,587		-,263	,794
Struktur Audit	,520	,119	,475	4,384	,000
Gaya Kepemimpinan	,225	,075	,324	3,004	,004
Konflik Peran	-,189	,072	-,235	-2,622	,012

## Pembahasan

### Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa Struktur Audit berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,384 berada di daerah penolakan hipotesis H<sub>0</sub> dengan demikian hipotesis alternatif yang diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. Tanda positif pada koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang searah antara Struktur Audit dan Kinerja Auditor, artinya semakin baik struktur audit di suatu KAP, maka kinerja auditor di KAP tersebut akan semakin membaik pula.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap Struktur Audit di beberapa KAP di Kota Bandung, diperoleh bahwa variabel Struktur Audit yang diukur menggunakan 5 indikator yaitu prosedur atau aturan pelaksanaan audit, petunjuk atau instruksi melaksanakan audit, kepatuhan auditor dalam mengikuti koordinasi kerja, kepatuhan auditor dalam mengikuti keputusan yang telah ditetapkan, dan penggunaan alat dan kebijakan audit memperoleh skor sebesar 1044, skor tersebut berada di kriteria "Tinggi". Sedangkan hasil analisis deskriptif terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung yang diteliti menunjukkan variabel Kinerja Auditor memperoleh skor sebesar 770, skor tersebut berada di kriteria "Tinggi". Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas struktur audit cukup berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung yang diteliti. Jadi hipotesis diterima, penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani (2007) menyebutkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan uji t dengan thitung sebesar 3,004 berada di daerah penolakan hipotesis H<sub>0</sub> dengan demikian hipotesis alternatif yang diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Tanda positif pada koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Auditor, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu KAP, maka kinerja

auditor di KAP tersebut akan semakin membaik pula.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap gaya Gaya Kepemimpinan di beberapa KAP di Kota Bandung, diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur menggunakan 8 indikator dari 2 dimensi/sub variabel yaitu dimensi Consideration (konsiderasi) dengan indikator-indikatornya adalah kedekatan hubungan antara bawahan dengan atas, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Selanjutnya dimensi Initiating Structure (struktur inisiatif) dengan indikator-indikatornya adalah pimpinan mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar memperoleh skor sebesar 1609, skor tersebut berada di kriteria "Tinggi". Sedangkan hasil analisis deskriptif terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung yang diteliti menunjukkan variabel Kinerja Auditor memperoleh skor sebesar 770, skor tersebut berada di kriteria "Tinggi". Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas gaya kepemimpinan cukup berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor di beberapa KAP di Kota Bandung yang diteliti. Jadi hipotesis diterima, penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani (2012) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa Konflik Peran berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung. Hal ini ditunjukkan dengan perhitungan uji t dengan thitung sebesar -2,622 berada di daerah penolakan hipotesis  $H_0$  dengan demikian hipotesis alternatif yang diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor. Tanda negatif pada koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang bertolak belakang antara Konflik Peran dan Kinerja Auditor, artinya semakin tinggi konflik peran di suatu KAP, maka kinerja auditor di KAP tersebut akan semakin menurun. Hal ini didukung dengan perhitungan uji t dengan thitung sebesar -2,622 berada di daerah penolakan hipotesis  $H_0$  dengan demikian hipotesis alternatif yang diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Peran terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap Konflik Peran di beberapa KAP di Kota Bandung, diperoleh bahwa variabel Konflik Peran yang diukur menggunakan 4 indikator yaitu bekerja dengan beberapa orang atau kelompok, melakukan hal yang tidak dapat diterima oleh pihak-pihak di dalam organisasi, tidak didukung material dan sumber daya dalam bekerja, dan tidak ada dukungan dari sesama anggota untuk bekerja memperoleh skor sebesar 532, skor tersebut berada di kriteria "Cukup Tinggi". Sedangkan hasil analisis deskriptif terhadap Kinerja Auditor di beberapa KAP di Kota Bandung yang diteliti menunjukkan variabel Kinerja Auditor memperoleh skor sebesar 770, skor tersebut berada di kriteria "Tinggi". Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik peran yang terjadi di beberapa KAP yang diteliti di kota Bandung cukup tinggi, tetapi bukan menjadi faktor yang kuat untuk menurunkan kinerja auditnya karena sudah didukung dengan struktur audit dan gaya kepemimpinan yang tinggi dan beberapa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi hipotesis diterima, penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani dkk.(2008), Agustin (2009), Widyastuti dan sumiati (2011) menyebutkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

## **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh struktur audit, gaya kepemimpinan, dan konflik peran terhadap kinerja auditor pada beberapa KAP di Kota

Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan searah, artinya semakin baik struktur audit di suatu KAP, maka akan semakin baik pula kinerja para auditor di KAP tersebut.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan searah, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu KAP, maka akan semakin baik pula kinerja para auditor di KAP tersebut.
3. Pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan berlawanan arah, artinya semakin tinggi konflik peran yang terjadi di suatu KAP, maka akan berpengaruh semakin turunnya kinerja para auditornya di KAP tersebut.

### Daftar Pustaka

- Bowrin. Anthony R. "Review and Synthesis of Auditing Structure Literature." *Journal of Accounting Literature* 17 (1998:40-71)
- Effendi, Onong U. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Mandara Maju.
- Fanani Zaenal dan Hanafi Afriana Rheni. 2007. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Subroto, B. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. *Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors*. *Auditing: A Journal of Practice*.
- Mashuri dan M. Zainudin. 2009. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung : Refika Aditama.
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi ke-6. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslim A. Djalil, "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasional Terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran" Lembaga Penelitian Universitas Syah Kuala, 2002.
- Rahmawati. 2011. Pengaruh Role Stress terhadap Kinerja Auditor dengan Emotional Quotient sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Risma Ayu. 2010. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor di Lingkungan KAP di Pekanbaru dan Padang. Skripsi Jurusan Akuntansi Universitas Bung Hatta, Padang.
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. June 1970 "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly*.
- Robbins Steven P dan Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian ketiga. CV. Mandar Maju.
- Trisnaningsih, S., 2007. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Tsai, Ming Tien and Chia Mei Shis. 2005. "The Influence of Organization and Personal

Ethic On Role Conflict

Among Marketing Manager. An Empirical Investigation. " Journal of Management International 22.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi Bandung. Pustaka Setia.

Winardi, SE. 1993. Manajer dan Manajemen. PT Citra Aditya Bakti. Bandung

Wirawan. 2013. Kepemimpinan: Teori. Psikologis, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada