**PENGARUH INDEPENDENSI, KOMFLIK PERAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA AUDITOR**

**(Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang)**

**Oleh:**

**Charisma Talytha Zahta**

**Dosen Pembimbing:**

**Drs. Nasikin, Ak., MM**

**Jurusan Akuntansi**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh independensi, konflik peran, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Variabel independen adalah independensi, konflik peran, budaya organisasi dan pemahaman *good governance*. Variabel dependen adalah kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik pengambilan berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*). Pengumpulan data menggunakan teknik survei kuesioner dengan responden sebanyak 62 auditor. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Semakin independen seorang auditor maka klien dan publik akan sering menggunakan jasa auditor tersebut sehingga kinerjanya meningkat. Selanjutnya, ketika auditor mendapatkan konflik di tempat kerjanya maka kinerjanya akan menurun. Selain itu, budaya organisasi bisa memberikan motivasi auditor untuk menyelesaikan pekerjaannya supaya mendapatkan reward sehingga kinerjanya akan meningkat. Ketika seorang auditor paham tentang konsep tersebut maka hasil dari melakukan pekerjaannya akan baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

**Kata kunci: independensi, konflik peran, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, kinerja auditor**

**THE INFLUENCE OF INDEPENDENCE, ROLE CONFLICT, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND UNDERSTANDING OF *GOOD GOVERNANCE* ON AUDITOR PERFORMANCE**

**(An Empirical Study in Public Accounting Firm in Malang)**

**By:**

**Charisma Talytha Zahra**

**Advisor:**

**Drs. Nasikin, Ak., MM**

**Department of Accounting**

**Faculty of Economics and Business Brawijaya University**

*This study aims to analyze the impact of independence, role conflict, organizational culture and understanding of good governance on auditor performance. The independent variabels are independence, role conflict, organizational culture and understanding of good governance. The dependent variabel is auditor performance. The population in this study is the auditors who work at public accounting firm in Malang. The selection of sample using convience sampling method. The number of questionnaires distributed was 65 copies, but only 62 questionnaires returned and can used as the sample for this study. Analysis of the data in this study using multiple regression analysis. The results indicate that independent of the auditor, the more the client and public will often use the auditor's services so that performance will increase. Furthermore, when the auditor gets a conflict in his workplace, his performance will decrease. In addition, organizational culture can provide motivation for auditors to complete their work in order to get rewards so that performance will increase. Beside that, when an auditor understands the concept of good governance, the results of his work will be good so his performance will increase.*

***Keywords: independence, role conflict, organizational culture and understanding of good governance, auditor performance***

**PENDAHULUAN**

Seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melaksanakan audit disebut auditor. Kualifikasi yang dimaksud adalah mempunyai sikap independen dan profesional. Independen artinya bebas dari pengaruh dan tidak memihak ketika sedang menjalankan tugasnya. Sedangkan profesional berarti seorang auditor harus bisa mempertanggungjawabkan hasil dan opini auditnya karena hal ini akan mempengaruhi semua pihak yang akan menggunakan jasanya. Selain itu, auditor juga harus memiliki kemampuan yang cukup sebelum benar-benar terjun langsung dalam dunia pengauditan. Kemampuan dalam menguasai bidang yang akan diaudit sangat diperlukan pada diri seorang auditor.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang yang dapat diukur selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja auditor merupakan tingkat keberhasilan seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu. Kinerja seorang auditor antara satu dengan yang lainnya pasti berbeda. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari faktor internal dan eksternalnya. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah independensi dan pemahaman *good governance* sedangkan faktor eksternalnya adalah konflik peran dan budaya organisasi.

Ada sebuah kasus yang pernah terjadi pada seorang auditor, yaitu adanya suap yang melibatkan pejabat Kementrian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDTT) dengan auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun anggaran 2016. Auditor tersebut memberikan opini audit berupa wajar tanpa pengecualian. Pejabat PDTT memberikan suap supaya auditor tersebut bisa memberikan opini wajar tanpa pengecualian. Hal tersebut terkuat ketika Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menemukan dugaan korupsi berupa suap terkait dengan pemberian opini audit yang dilakukan oleh pejabat PDTT terhadap auditor BPK. Sehingga pemberi suap dijerat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Pasal 64 juncto KUHP juncto Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP. Sedangkan pihak penerima suap disangkakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Pasal 64 juncto KUHP juncto Pasal 55 ayat 1 ke 1 KUHP. Hasil pemeriksaan KPK, ditemukan uang sebesar Rp 40.000.000 yang merupakan bagian dari total *fee* yaitu sebesar Rp 240.000.000.

**KERANGKA TEORI DAN PERUMUSAHN HIPOTESIS**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

**2.1.1 Teori Agensi**

Konsep yang menjelaskan hubungan kontrak antara *agents* (manajemen) dan *principals* (pemegang saham) dapat dijelaskan melalui teori agensi. Teori ini pertama kali dibuat pada tahun 1976 oleh Jensen dan Meckling. *Principals* merupakan orang yang memberikan tugas kepada *agents* untuk bertindak atas nama pemilik, sedangkan *agents* bertugas untuk menjalankan perusahaan.

Didalam perusahaan, hubungan antara pemegang saham dengan pihak manajemen merupakan perwujudan dari *principals* dan *agents.* Hubungan ini akan menimbulkan suatu kontrak. Dari hubungan inilah biasanya terjadi konflik kepentingan antara kedua belah pihak. Pihak manajemen biasanya ingin membuat laporan keuangan perusahaan menjadi sebaik mungkin dengan menaikkan laba-nya supaya menarik para pemegang saham untuk berinvestasi di perusahaan tersebut. Sedangkan pemegang saham harus benar-benar melihat mana perusahaan yang akan memberinya keuntungan yang besar untuk berinvestasi. Dengan kata lain, teori agensi menjelaskan konflik yang terjadi antara manajemen dengan pemegang saham. Pihak manajemen mempunyai semua informasi terkait dengan perusahaan sedangkan pemegang saham tidak, sehingga pemegang saham ingin mengetahui semua informasi perusahaan terutama yang terkait dengan investasinya (Hasibuan, 2016).

**2.1.2 Teori Atribusi**

Teori atribusi adalah teori yang muncul untuk menjelaskan tentang perilaku seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Carolita (2012) teori atribusi menjelaskan bagaimana kita bisa menentukan motif dan penyebab perilaku seseorang dan menjelaskan cara pada saat menilai orang lain dan dihubungkan dengan perilakunya. Menurut Harini *et al* (2010) dalam Carolita (2012), perilaku seseorang bisa dibentuk kedalam presepsi sosial yang disebut dengan *dispositional atributions* dan *situational atributions*. *Dispositional atributions* adalah penyebab internal yang mengacu pada diri sendiri seorang individu yang meliputi sifat, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situational atributions* adalah penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku seorang individu tersebut, seperti pandangan masyarakat, dan kondisi atau nilai-nilai sosial.

**2.1.3 Kinerja Auditor**

Berdasarkan pengertian dari Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan dan sudah tercapai. Jika dikaitkan dengan pekerjaan khusus profesi auditor, maka kinerja adalah prestasi yang telah dilakukan auditor ketika pekerjaan tersebut telah tercapai. Menurut Mulyadi (2012), kinerja auditor merupakan akuntan publik yang melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangannya sudah disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang telah berlaku. Sedangkan Trisnaningsih (2007) mengatakan kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu oleh auditor.

**2.1.4 Independensi**

Independensi juga berarti sikap jujur yang ada di dalam diri auditor pada saat mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif pada saat merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Sapariyah, 2012). Menurut Trisnaningsih (2007) dan Suariana *et al* (2014), sikap independen seorang auditor dapat dilihat dari dua aspek, yaitu independen dalam fakta dan independen dalam penampilan. Independen dalam fakta (*independence in fact*) berarti seorang auditor harus bisa mempertahankan sikap jujur dan tidak bias dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang ada dan tidak memihak pada saat menyatakan pendapatnya. Sedangkan independen dalam penampilan (*independence in appearance*) berarti berhubungan dengan pandangan masyarakat tentang independensi akuntan publik.

H1 : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**2.1.5 Konflik Peran**

Menurut Hanna dan Firnanti (2013), konflik peran bisa timbul akibat dari adanya ketidaksesuaian antara norma, aturan, etika, maupun kemandirian profesional dengan mekanisme pengendalian birokrasi. Fanani *et al.* (2008) menjelaskan bahwa konflik peran bisa terjadi ketika seorang auditor mendapatkan dua perintah yang berbeda secara bersamaan sehingga tidak memungkinkan untuk menjalankan dua perintahnya sekaligus. Hal ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja dan kemungkinan buruknya bisa menimbulkan terjadinya penurunan kepuasan kerja, ketegangan kerja, dan perpindahan pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Agustina (2009).

H2 : Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja aditor.

**2.1.6 Budaya Organisasi**

Pada dasarnya, seseorang yang berada didalam suatu organisasi biasanya berusaha untuk membentuk budaya, nilai, keyakinan, dan sebagainya supaya dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak sehingga dalam beraktifitas tidak akan berbenturan dengan sikap dan perilaku masing-masing individu (Koesmono, 2005 dalam Hartidah dan Ludigdo, 2010). Menurut Trisnaningsih (2007), budaya organisasi berkaitan dengan pengertian *corporate culture* yang merupakan nilai-nilai yang dominan atau kebiasaan dan disebarluaskan dalam suatu organisasi perusahaan sebagai filosofi kerja karyawannya. Selain itu, budaya organisasi dapat diartikan sebagai filosofi mendasar dalam memberikan arahan untuk karyawan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**2.1.7 Pemahaman *Good Governance***

*Good governance* merupakan prinsip dalam pengelolaan perusahaan dengan tujuan mendorong kinerja perusahaan dan memberikan nilai ekonomis bagi *stakeholder* maupun masyarakat (Ramadhan, 2011 dalam Prajitno, 2012). Sedangkan menurut Sapariyah (2011) *good governance* tidak hanya terbatas dalam pelayanan yang diberikan, tetapi juga pada keputusan-keputusan yang akan diambil. Menurut Trisnaningsih (2007), pemahaman *good govenance* dapat diartikan sebagai wujud dari pentingnya suatu tata kelola yang mengatur hubungan, kepentingan, dan fungsi yang baik dalam pelayanan publik maupun urusan bisnis. Pemahaman ini merupakan wujud dari respek terhadap system yang baik dalam mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha.

H4 : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

**METODE PENELITIAN**

**3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis. Selain itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu orang yang bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Malang. Strategi penelitian yang digunakan adalah Penelitian Survei. Sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data dengan Kuesioner.

**3.2 Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Definisi** | **Sumber** |
| 1. | Kinerja Auditor (Y) | suatu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menetapkan sebuah perbandingan dari tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu, hasil dari pelaksanaan tugas dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. | Marganingsih dan Martani (2010) |
| 2. | Independensi (X1) | Dasar kepercayaan yang diberikan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu dari faktor yang sangat penting dalam menilai kualitas jasa audit | Seregar *et al.,* (2011) |
| 3. | Konflik Peran (X2) | terjadi ketika ada dua atau lebh tuntutan yang dihadapi seorang individu secara bersamaan dimana tidak memungkinkan untuk menjalankan keduanya sekaligus. | Basri (2013) |
| 4. | Budaya Organisasi (X3) | Suatu sistem kebiasaan atau nilai dalam sebuah organisasi yang maknanya dapat dirasakan oleh semua orang yang ada didalam organisasi tersebut. | Hanna dan Firnanti (2013) |
| 5. | Pemahaman *Good Governance (X3)* | Sejauh mana seorang auditor paham mengenai tata kelola perusahaan yang baik terhadap struktur dan sistem yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas | Hanna dan Firnanti (2013) |

## **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang yang telah terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2018. Metode sampling yang digunakan adalah pengambilan sampling berdasarkan pada non-probabilitas dengan menggunakan metode pengambilan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience*) dengan alasan populasi yang diambil adalah yang paling mudah di akses menjadi subjek dan mempunyai kelebihan cepat, mudah, dan terjangkau biayanya (Sekaran, 2017:70).

**Tabel 3.2 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner**

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Jumlah Kuesioner** |
| Kuesioner yang dikirim | 65 |
| Kuesioner yang di respon | 62 |
| Kuesioner yang tidak direspon | 3 |
| Kuesioner yang tidak dapat digunakan | 0 |
| Kuesioner yang dapat digunakan | 62 |
| Tingkat Pengembalian *(respon rate)*= 62/65x100%= 95% | |
| Tingkat Pengembalian yang digunakan *(usable respon rate)*= 62/65x100%= 95% | |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, kuesioner yang dikirim sebanyak 65 eksemplar kuesioner. Kuesioner yang direspon oleh auditor sebanyak 62 eksemplar kuesioner atau dengan kata lain sebesar 95% dari keseluruhan total kuesioner yang telah dikirim. Sisa dari keseluruhan total kuesioner yang telah dikirim sebanyak 3 eksemplar tidak direspon oleh auditor dikarenakan adanya kesibukan pekerjaan auditor di akhir tahun. Tidak ada kuesioner yang tidak dapat digunakan dikarenakan semua data informasi identitas yang lengkap dan item pertanyaan yang dijawab semua oleh auditor.

**HASIL PENELITIAN**

**4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian kuesioner sebanyak 62 eksamplar baik dari segi uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan hasil yang valid dan reliabel, dimana nilai korelasinya r tabel lebih besar dari r hitung yaitu sebesar 0,2542 untuk uji validitas, dan koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,7 untuk uji reliabilitas.

**4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

**4.2.1 Uji Normalitas**

**Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Unstandardized Residual** |
| Test Statistic | 0,685 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,736 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1, diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut memiliki arti bahwa seluruh model yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**4.2.2 Uji Multikolonieritas**

**Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Independen** | **Nilai Tolerance** | **Nilai VIF** |
| Independensi (X1) | 0,641 | 1,599 |
| Konflik Peran (X2) | 0,715 | 1,399 |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,736 | 1,358 |
| Pemahaman *Good Governance* (X4) | 0,630 | 1,587 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

**4.2.3 Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel Independen** | **Sig.** |
| Independensi (X1) | 0,584 |
| Konflik Peran (X2) | 0,760 |
| Budaya Organisasi (X3) | 0,142 |
| Pemahaman *Good Governance* (X4) | 0,099 |

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.3, dapat dilihat bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada variabel dependen karena signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan regresi ini.

**4.3 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel independen | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 14.493 | 4.328 |  | 3.349 | 0.001 |
| X1 | 0.260 | 0.106 | 0.263 | 2.453 | 0.017 |
| X2 | -0.251 | 0.100 | -0.254 | -2.501 | 0.015 |
| X3 | 0.192 | 0.075 | 0.255 | 2.544 | 0.014 |
| X4 | 0.335 | 0.130 | 0.280 | 2.585 | 0.012 |
| R: | 0.761 |  |  |  |  |
| R Square : | 0.579 |  |  |  |  |
| Adjusted R Square : | 0.549 |  |  |  |  |
| F Hitung : | 19.558 |  | F Tabel : | 2.534 |  |
| Sig. F : | 0.000 |  | t Tabel : | 2.002 |  |

Sumber: Data diolah (2019)

**4.3.1 Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,549. Hal tersebut menunjukkan bahwa 54,9% variasi variabel kinerja auditor dipengaruhi oleh variasi variabel independensi, konflik peran, budaya organisasi dan pemahaman *good governance.*

**4.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F = 0,000 < alpha = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independensi, konflik peran, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**4.3.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

**4.3.3.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor**

Menunjukkan bahwa t Hitung > t Tabel yaitu 2,453 > 2,002 atau sig. t (0,017) < α = 0.05 maka pengaruh X1 (Independensi) terhadap Kinerja Auditor adalah signifikan. Hal ini berarti H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Independensi atau dengan meningkatkan Independensi maka Kinerja Auditor akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian Suariana *et al.* (2014) dan Putri dan Suputra (2013) yang menyatakan bahwa independensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi independensi yang dimiliki auditor maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan auditor. Sikap tidak memihak yang ditunjukkan auditor ketika melaksanakan tugasnya mencerminkan auditor bebas dari pengaruh apapun dan bersikap jujur terhadap pihak ketiga atas laporan keuangan yang sudah di audit.

**4.3.3.2 Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor**

Menujukkan bahwa t Hitung < t Tabel yaitu -2,501 < 2,002 atau sig. t (0,015) < α = 0.05 maka pengaruh X2 (Konflik Peran) terhadap Kinerja Auditor adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor dapat dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh Konflik Peran atau dengan meningkatkan Konflik Peran maka Kinerja Auditor akan mengalami penurunan secara nyata.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian Rosally dan Jogi (2015), Agustina (2009) dan Fanani *et al*. (2008) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga konflik peran dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja yang nantinya akan menurunkan kinerja secara keseluruhan karena adanya rangkaian tuntutan yang bertentangan.

**4.3.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Menunjukkan bahwa t Hitung > t Tabel yaitu 2,544 > 2,002 atau sig. t (0,014) < α = 0.05 maka pengaruh X3 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Auditor adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H3 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Budaya Organisasi atau dengan meningkatkan Budaya Organisasi maka Kinerja Auditor akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian dari Hanna dan Firnanti (2013), Hartidah dan Ludigdo (2010), Fembrianti dan Buadiarta (2016) dan Prajitno (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kinerja dari suatu kantor akuntan publik dikatakan berkualitas apabila kinerja auditornya berkualitas pula. Dengan mempertahankan karyawan yang berprestasi serta memberikan arahan atau petunjuk yang jelas kepada karyawan baru, hal ini dapat memberikan nilai tambah dari KAP itu sendiri.

**4.3.3.4 Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor**

Menunjukkan bahwa t Hitung > t Tabel yaitu 2,585 > 2,002 atau sig. t (0,012) < α = 0.05 maka pengaruh X4 (Pemahaman *Good Governance*) terhadap Kinerja Auditor adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H4 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Pemahaman *Good Governance* atau dengan meningkatkan Pemahaman *Good Governance* maka Kinerja Auditor akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian dari Fembrianti dan Budiarta (2016) dan Sapariyah (2011) yang menyatakan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Jika auditor telah paham tentang *good governance* dalam melaksanakan tugasya maka kinerjanya akan semakin meningkat sehingga proses pengambilan keputusan akan meningkat pula seiring dengan membaiknya pelayanan kepada *stakeholders*.

**PENUTUP**

Penelitian ini dilakukan pada 62 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Malang yang terdaftar pada website Institus Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh independensi, konflik peran, budaya organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Hasil penelitian untuk variabel pertama membuktikan bahwa independensi meningkat terhadap kinerja auditor. Auditor yang pada saat menyusun, menginvestigasi dan melaporkan laporan yang di audit tidak diinterupsi oleh klien cenderung memberikan pendapat yang jujur dan tidak memihak. Hal tersebut mencerminkan kinerja auditor yang baik dengan tidak adanya campur tangan dari klien.
2. Hasil penelitian untuk variabel kedua menyatakan bahwa konflik peran menurun terhadap kinerja auditor. Artinya, semakin tinggi konflik peran yang dialai seorang auditor, maka akan menurunkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan tuntutan yang didapat secara bersamaan sehingga menyebabkan auditor menjadi stress. Begitupun sebaliknya, ketika konflik peran yang dialami auditor menurun, maka kinerjanya akan semakin meningkat karena auditor tidak ditekan untuk melakukan dua hal yang saling bertentangan secara bersamaan.
3. Hasil penelitian untuk varibel ketiga menyatakan bahwa budaya organisasi meningkat terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja auditor karena seorang auditor akan diberikan arahan atau petunjuk kerja yang jelas ketika masih menjadi karyawan baru dan berlomba-lomba untuk meningkatkan prestasinya sehingga akan terus dipertahankan oleh pimpinannya.
4. Hasil penelitian untuk variabel yang terakhir menyatakan bahwa pemahaman *good governance* meningkat terhadap kinerja auditor. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan baik apabila sudah memenuhi elemen dasar yang saling berkaitan, antara lain partisipasi, transparansi dan akuntabilitas sehingga semua pihak termasuk auditor bisa berperan serta secara aktif namun tidak mengganggu proses berjalannya perusahaan atau organisasi secara langsung.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol.1 No.1.

Basri, Y. M. (2013). Mediasi Konflik Peran dan Keadilan Prosedural Dalam Hubungan Pengukuran Kinerja Dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia.* Vol.10, No.2.

Carolita, M. K. (2012). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit.* Skripsi. Universitas Diponegoro.

Christiawan, Y. J. (2002). Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Journal Directory: Kumpulan Jurnal Akuntansi dan Keuangan Unika Petra*. Vol. 4 No. 2.

Fanani, Z., Hanif, R. A., dan Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Volume 5 – Nomor 2.*

Fembrianti, A. dan Budiartha, I. K. (2016). Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.1.Juli (2016): 1-17.*

Fortana, V. S. (2015). *Analisis Pengaruh Employee Stock Ownership Program Terhadap Kinerja dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia*. Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.  
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, H. dan Ramdan, Z. (2012). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review.* Vol.3 No.2. Hlm. 825-839.

Hanna, E. dan Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 15 No.1 Hlm. 13-28.

Hartidah, A. D. dan Ludigdo, U. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma.* Vol.1, No.2. Hlm. 239-253.

Hasibuan, A. K. (2016). *Pengaruh Tekanan ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman dan Gender Terhadap Audit Judgement.* Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasi Riau.

Marganingsih, A. dan Martani, D. (2010). Anteseden Komitmen Organisasi Dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia.* Vol.7, No.1.

Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.18 No. 3 Hlm.59-74, Desember 2015. Semarang: Universitas Stikubank.

Mulyadi. (2012). Auditing edisi ke 6. Jakarta: Salemba Empat.

Nuraini, L. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Jogyakarta.

Prajitno, S. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 14 No.3, Hlm. 181-192.

Putri, Y. M. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta.* Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Putri, K. M. D., dan Suputra, I. D. G. D. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.* Vol. 4 No.1. Hlm. 39-53.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Rosally, C. & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organiasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review* Vol. 3 No. 2 Hlm.31-40.

Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi: Survey Pada Kantor Akuntan Publik di Surakatra. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*. Vol. 19 No. 16.

Siahaan, V. D. (2010). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Vol. 3, No. 1.

Suariana, K. D., Herawati, N. T., dan Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal. *Jurnal Akuntansi Program S1 (Vol:2 No:1)*.

Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X.