

Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru

Dariana¹ dan Ria Refina²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Syariah Bengkalis, Riau, Indonesia.

¹dariana.bengkalis72@gmail.com , ²ria.refina@gmail.com

Abstract

This study was conducted to determine the effect of professionalism, organizational commitment, leadership style and organizational culture on auditor performance. This research was conducted at the Public Accounting Firm in Pekanbaru. This data collection was carried out by giving a questionnaire of 30 copies, which were distributed to respondents who were senior auditor staff and junior auditor staff. The data obtained were then analyzed using SPSS version 22.0. the results of this test indicate that professionalism, organizational commitment, leadership style and organizational culture have a positive and significant effect on auditor performance. The contribution of the influence of the independent variable to the dependent variable was 89.8% while the remaining 10.2% was influenced by other variables.

Keywords: *Professionalism, Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Culture, Auditor Performance.*

1. Pendahuluan

Auditing merupakan salah satu bidang akuntansi yang membahas tentang prinsip, prosedur dan metoda perolehan dan penilaian bukti yang berkaitan dengan laporan keuangan dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran atau kesesuaian laporan keuangan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu prinsip akuntansi yang berlaku umum. Laporan keuangan audit sangat diperlukan oleh para pemakai laporan keuangan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Auditor eksternal atau sering disebut sebagai auditor independen bisa berpraktik sebagai pemilik tunggal atau anggota dari kantor akuntan, karena mereka tidak dipekerjakan oleh entitas yang diaudit.

Auditor eksternal mengaudit laporan keuangan untuk perusahaan publik dan nonpublik, persekutuan, pemerintah kota, individu, dan jenis lain entitas. Mereka juga dapat melaksanakan audit kepatuhan, operasional, dan forensik untuk entitas tersebut. Penelitian mengenai pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida

Bagus Satwika dan I Wayan Ramantha menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.

Skandal yang baru-baru ini terjadi adalah skandal PT. Garuda Indonesia (Persero), Tbk tahun buku 2018 yang menyangkut atas pelanggaran dari kinerja auditor publik Kasner Sirumapea. PPPK, sebagai lembaga yang berada di bawah Kemenkeu, menilai Kasner belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA) 315 terkait Pengidentifikasi dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya. Kasner juga dinilai tak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan, sehingga auditnya tak sesuai dengan SA 500 dan SA 560. Kesalahan audit itu muncul terkait piutang Rp2,9 triliun atas kerja sama pemasangan wifi dengan PT. Mahata Aero Teknologi yang dicatat sebagai pendapatan dalam laporan keuangan Garuda tahun lalu.

Dalam kasus tersebut memungkinkan bahwa kinerja auditor publik tersebut sedikit bermasalah. Untuk memperbaiki

kinerja sebaiknya dimulai dengan membangun komitmen organisasi yang baik. Kasus yang menyangkut auditor membuat kurangnya kepercayaan publik terhadap kinerja auditor dan menilai negatif terhadap komitmen organisasi akuntan publik. Salah satu kasus mengenai penyimpangan terhadap komitmen organisasi pada KAP Drs. Hardi adalah dengan secara tiba-tiba salah satu staf auditor keluar dari organisasi. Sikap auditor yang tidak komitmen terhadap organisasi inilah yang menyebabkan tujuan organisasi tidak berjalan dengan baik. Staf auditor pada KAP Drs. Hardi tersebut meninggalkan tugas audit yang masih belum terselesaikan, sehingga menyebabkan auditor yang lainnya menjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan audit karena banyaknya permintaan audit dari klien yang juga masih dalam penyelesaian. Selama pengerjaan selanjutnya yang dilakukan oleh auditor yang lain menjadi rumit karena harus mencari waktu dan menyesuaikan dengan jadwal mantan auditor tersebut untuk dapat bertemu dengan mantan auditor tersebut untuk menanyakan hal yang terkait dengan pengauditan yang telah ia lakukan sebelumnya agar dapat dilanjutkan oleh auditor yang meneruskan tanggungjawab yang ia tinggalkan tersebut. Kasus ini menyebabkan penyelesaian audit menjadi terhambat dan penyelesaian audit tidak tepat waktu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syauffa dan Reskino mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Beberapa masalah yang muncul pada kantor akuntan publik diantaranya rendahnya komitmen terhadap organisasi menyebabkan dampak buruk terhadap kinerja individu dan organisasi. tidak komitmennya seorang staf pada KAP Drs. Hardi menyebabkan terkendalanya proses audit. gaya kepemimpinan tidak tepat

maka dapat menyebabkan kinerja auditor yang tidak maksimal. Pimpinan KAP Drs. Hardi dan Rekan dinilai kurang tegas dalam menentukan target audit sehingga mempersulit staf auditor dalam mencapai target audit. Budaya organisasi pada KAP Drs. Hardi masih kurang baik karena tidak jelasnya pembagian wewenang dan tidak disiplinnya para staf auditor.

Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada KAP di Pekanbaru.

Hipotesis pertama adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hipotesis kedua adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hipotesis ketiga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hipotesis keempat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hipotesis kelima adanya pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Profesionalisme

Menurut Anita Kusuma Dewi Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut. Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan

mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan (Marita, 2018).

2.2 Komitmen Organisasi

Sopiah 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 (Heriyanti, 2007).

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasional Mayer dan Allen mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*) (Sutrisno, 2008: 293).

2.3 Gaya Kepemimpinan

Stogdill memetakan definisi kepemimpinan sebagai berikut: (1) kepemimpinan sebagai proses kelompok; (2) kepemimpinan sebagai kepribadian berakibat; (3) kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi; (4) kepemimpinan sebagai seni menciptakan kesepakatan; (5) kepemimpinan sebagai tindakan perilaku; (6) kepemimpinan sebagai bentuk bujukan; (7) kepemimpinan sebagai suatu hubungan kekuasaan; (8) kepemimpinan sebagai sarana mencapai tujuan; (9) kepemimpinan sebagai hasil interaksi; (10) kepemimpinan sebagai pemisah peranan; dan (11) kepemimpinan sebagai awal struktur (Buhler, Patricia 2004: 327).

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama

dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, Irham 2014; 95). Di sisi lain Moeljono mengemukakan pendapat Graves ada tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu (a) Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi operasi, peraturan yang menekan dan sebagainya;

(b) Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi; (c) Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dan organisasi (Uha, Nawawi Ismail, 2013:2).

2.5 Kinerja

Istilah kinerja (*performance*) menurut The Scriber dalam Kamus Bantam English Dictionary yang dikemukakan oleh Prawirosentono bahwa kinerja (*performance*) dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa entries sebagai berikut : (a). melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.(b) memenuhi, menjalankan kewajiban suatu nazar. (c). menjalankan suatu karakter dalam suatu permainan. (d).melaksanakan atau menyempurnakan suatu tanggung jawab. (e) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan (Sutrisno, 2010:171).

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru yang pada bulan Februari-April tahun 2020. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru yang berjumlah 30 Orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena semua staf terlibat dalam sistem yang diteliti, sehingga jumlah sampel adalah sebanyak jumlah populasi yaitu 30 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer, Data

Primer, adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data ini didapatkan langsung oleh peneliti dengan cara melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Data Responden

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada responden, maka diperoleh data yang berkenaan dengan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	63,3
2	Perempuan	11	36,7
	Total	30	100

Sumber: Data Olahan 2020

4.2 Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner Uji kualitas data dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan alpha 0,05, n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini df = 30-2 = 27, sehingga di dapat r_{tabel} untuk df (27) = 0,3610. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut..

Tabel 2. Uji Validitas Data Kuesioner X1

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1 (Profesional)	1	0,660	0,3610	Valid
	2	0,465	0,3610	Valid
	3	0,551	0,3610	Valid
	4	0,644	0,3610	Valid
	5	0,650	0,3610	Valid
	6	0,601	0,3610	Valid
	7	0,607	0,3610	Valid
	8	0,672	0,3610	Valid
	9	0,694	0,3610	Valid

	10	0,797	0,3610	Valid
	11	0,667	0,3610	Valid
	12	0,621	0,3610	Valid
	13	0,696	0,3610	Valid
	14	0,493	0,3610	Valid
	15	0,628	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 3. Uji Validitas Data Kuesioner X2

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2 (Komitmen Organisasi)	1	0,624	0,3610	Valid
	2	0,546	0,3610	Valid
	3	0,609	0,3610	Valid
	4	0,890	0,3610	Valid
	5	0,687	0,3610	Valid
	6	0,877	0,3610	Valid
	7	0,841	0,3610	Valid
	8	0,687	0,3610	Valid
	9	0,723	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 4. Uji Validitas Data Kuesioner X3

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3 (Gaya Kepemimpinan)	1	0,595	0,3610	Valid
	2	0,901	0,3610	Valid
	3	0,661	0,3610	Valid
	4	0,848	0,3610	Valid
	5	0,581	0,3610	Valid
	6	0,475	0,3610	Valid
	7	0,527	0,3610	Valid
	8	0,768	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 5. Uji Validitas Data Kuesioner X4

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X4 (Budaya Organisasi)	1	0,831	0,3610	Valid
	2	0,849	0,3610	Valid
	3	0,883	0,3610	Valid
	4	0,522	0,3610	Valid
	5	0,729	0,3610	Valid
	6	0,856	0,3610	Valid
	7	0,844	0,3610	Valid
	8	0,811	0,3610	Valid
	9	0,756	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Tabel 6. Uji Validitas Data Kuesioner Y

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y (Kinerja Auditor)	1	0,559	0,3610	Valid
	2	0,444	0,3610	Valid
	3	0,591	0,3610	Valid
	4	0,667	0,3610	Valid
	5	0,640	0,3610	Valid
	6	0,882	0,3610	Valid
	7	0,852	0,3610	Valid
	8	0,811	0,3610	Valid
	9	0,723	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

4.3 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan

dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	50

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel profesionalisme (X1), komitmen organisasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), budaya organisasi (X4) dan kinerja auditor (Y) adalah 0,950 lebih besar dari 0,60. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov* (uji k-s) dan analisis grafis (*normal p-plot*). Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan > 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Hasil uji *One sample kolmogorov-smirnov* (uji k-s) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

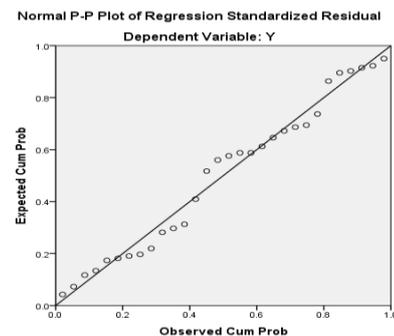
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a ,	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98676720
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.098
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil uji normalitas pada tabel 8. di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa data terdistribusi dengan normal. Untuk

memperjelas sebaran data dalam penelitian ini maka akan disajikan dalam grafik *Normal P-Plot* di bawah ini. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu jika titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Adapun grafiknya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Normal P-Plot

(Sumber: Data Olahan 2020)

4.4.2 Uji Multikolinearitas Data

Suatu variabel terbebas dari penyimpangan multikolinearitas, apabila nilai *tolerance* diantara 0,1-10 dan nilai *VIF* diantara 1,0-10, hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Regresi Liner Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.932	3.273		.896	.379
	X1	.221	.062	.336	3.541	.002
	X2	.200	.089	.210	2.256	.033
	X3	-.095	.078	-.081	-1.219	.234
	X4	.430	.085	.512	5.073	.000

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e = 2,932 + 0,022X_1 + 0,200X_2 - 0,095X_3 + 0,0430X_4 + e$, nilai konstanta sebesar 2932 menyatakan bahwa apabila variabel independen yaitu profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka nilai variabel kinerja auditor sebesar 2,932. Koefisien regresi nilai profesionalisme (X1) sebesar 0,022, menyatakan bahwa setiap penambahan

nilai variabel profesionalisme sebesar 1 poin maka akan meningkatkan variabel kinerja auditor sebesar 0,022 poin, artinya terjadi hubungan positif antara profesionalisme (X_1) terhadap kinerja auditor (Y). Koefisien regresi nilai komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,200, menyatakan bahwa setiap penambahan nilai komitmen organisasi sebesar 1 poin maka nilai kinerja auditor akan naik sebesar 0,082, artinya akan terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja auditor (Y). Koefisien regresi nilai gaya kepemimpinan sebesar -0,095, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai gaya kepemimpinan maka kinerja auditor terjadi penurunan sebesar -0,095, artinya terjadi hubungan negatif antara nilai gaya kepemimpinan (X_3) terhadap nilai kinerja auditor (Y). Koefisien regresi nilai budaya organisasi (X_4) sebesar 0,0430, menyatakan bahwa setiap penambahan nilai komitmen organisasi sebesar 1 poin maka nilai kinerja auditor akan naik sebesar 0,0430 artinya akan terjadi hubungan positif antara komitmen budaya organisasi (X_4) terhadap kinerja auditor (Y).

4.4.3 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara parsial (individual) terhadap variabel independen. Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Berikut adalah hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan taraf signifikansi dalam penelitian ini:

Tabel 10. Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.932	3.273		.896	.379		
	X1	.221	.062	.336	3.541	.002	.453	2.206
	X2	.200	.089	.210	2.256	.033	.469	2.132
	X3	-.095	.078	-.081	-1.219	.234	.934	1.071

X4	.430	.085	.512	5.073	.000	.400	2.503
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil pengujian hipotesis 1 (H_1) bahwa nilai t_{hitung} (3,541) > t_{tabel} (2,05954), dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Maka H_1 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Nilai yang diperoleh menandakan adanya hubungan yang positif antara profesionalisme terhadap kinerja auditor, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah profesionalisme maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Martina dan Dharma yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis 2 (H_2) bahwa nilai t_{hitung} (2,256) > t_{tabel} (2,05954), dengan nilai signifikan sebesar 0,033 > 0,05. Maka H_2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Nilai yang diperoleh menandakan hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor. Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnarningsih dan Nurul Arifah bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis 3 (H_3) bahwa nilai t_{hitung} (-1.219) < t_{tabel} (2,05954), dengan nilai signifikan sebesar 0,234 > 0,05. Maka H_3 ditolak, artinya secara

parsial tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hasil studi menunjukkan tidak terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Efektivitas pencapaian tujuan perusahaan bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin, akan tetapi hasil bersama antara pimpinan dan yang dipimpin. Pemimpin tidak akan dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarita tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, *Locus of Control* terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja Auditor”, hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hal ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih, Komang Alit Trijayanti, Nyoman Ari Surya Darmawan dan Gede Adi Yuniarta, dan Nurul Arifah bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis 4 (H_4) bahwa nilai t_{hitung} (5,073) > t_{tabel} (2,05954), dengan nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05. Maka H_4 diterima, artinya secara parsial ada budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai yang diperoleh menandakan hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Keberhasilan suatu KAP untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong KAP tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan Syauffa dan Reskino, dan Sri Trisnaningsih yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.

4.4.4 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel 11 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 55,163 > 2,7587, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara Profesionalisme (X1), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan Budaya Organisasi (X4) terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Staff Auditor Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	249.229	4	62.307	55.163	.000 ^b
Residual	28.238	25	1.130		
Total	277.467	29			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan 2020

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,898 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kecerdasan Intelektual, Integritas, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor. bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 55,163 > 2,7587, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara Profesionalisme (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₃) dan Budaya Organisasi (X₄) terhadap Kinerja Auditor (Y) pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru. Nilai *R Square* sebesar 0,898 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti: Pengaruh

Motivasi, Kompetensi, Kecerdasan Intelektual, Integritas, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.882	1.06278
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Olahan 2020

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada 3 Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Hal ini dikarenakan adanya sikap profesionalisme dan komitmen seorang auditor terhadap perusahaan, gaya kepemimpinan yang baik dari pimpinan pada setiap Kantor Akuntan Publik yang ada di Pekanbaru, serta adanya nilai-nilai budaya organisasi yang baik, yang telah diterapkan pada setiap Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

5. Kesimpulan

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. profesionalisme terhadap kinerja auditor, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah profesionalisme maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan

baik. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik untuk organisasinya serta akan ada rasa memiliki terhadap organisasi tersebut sehingga dengan komitmen yang dimiliki akan mengakibatkan meningkatnya kinerja auditor tersebut.

Efektivitas pencapaian tujuan perusahaan bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin, akan tetapi hasil bersama antara pimpinan dan yang dipimpin. Pemimpin tidak akan dapat berbuat banyak tanpa partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor. Keberhasilan suatu KAP untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong KAP tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor.

Daftar Pustaka

Arens, Alvin, dkk. (2008) *Auditing dan Jasa Assurance*. Jakarta: Erlangga.
 Fahmi, Irham. (2014) *Manajemen: Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
 Ghozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19. Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
 Gulo. W. (2000) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
 Halim, Abdul. (2012) *Auditing (Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan), Edisi 3*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
 Idrus, Muhammad. (2009) *Metode Penelitian, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Erlangga.

- Islahuzzaman. (2012) *Istilah-Istilah Akuntansi & Auditing*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jusup, Haryono. (2001) *Auditing (Pengauditan)*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Messier, F. William, dkk. (2005) *Auditing & Assurance Services, Buku Satu, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Messier, F. William, dkk. (2006) *Auditing & Assurance Services, Buku Dua, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. (2011) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Noor, Juliansyah. (2011) *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. (2013) *Ilmu Penelitian Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siregar, Sofian. (2013) *Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Sofian. (2013) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Sofian. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suartana, Wayan. (2010) *Akuntansi Keperilakuan, Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono. (2009) *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2010) *Budaya Organisasi, Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafri, Sofyan. (2002) *Auditing Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: PT. Pustaka Quantum.
- Teguh, Muhammad. (2005) *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uha, Nawawi Ismail. (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. (2000) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Buhler, Patricia . (2004) *Management Skills*. Jakarta: Prenada Media.
- Widajajakusuma, M. Krebet, dan Yusanto, Ismail. (2002) *Pengantar Manajemen Syaro'at*. Jakarta: Khairul Bayan.
- Yusuf, Murni. (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Alfianto, Sandy (2015) Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Arifah, Nurul. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Makassar: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. 2012.
- Cahyasumirat, Gunawan. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor. Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Jakarta. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. 2006.
- Hutasuhut, Syauffa Pratiwi dan Reskino. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja

- Auditor. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume; 9 (1). 2016.
- Marita. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. Volume; 3 No. 1. 2018.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan I Wayan Ramantha. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Volume; 13.3. 2015.
- Nugrahini, Putri. Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Martina Dinata Putri. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. 2013.
- Syauffa Pratiwi Hutasuhut, Reskino, Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab Otonomi Kerja Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Ilmu Akuntansi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Volume 9 (1), April 2016
- Trijayanti, Komang Alit. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. Volume; 3 No 1. 2015.
- Trisnaningsih, Sri. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar*. Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur. 2007.
- <http://akuntansimaster.blogspot.com/2016/06/analisis-kasus-enron-coorporation.html>, diakses pada tanggal 10 Maret 2020, Pukul 09.38 WIB.
- <http://www.tempo.com>, diakses pada 22 Maret 2020 Pukul 01.30 WIB.
- <https://tirto.id/kasus-lapkeu-garuda-bukti-kap-taraf-internasional-bisa-kebobolan-edil>, diakses pada 23 Maret 2020, pukul 02.15 WIB.