

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN  
TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Tasya Dwi Ambarwati**

**NIM : 222018011**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRUKTUR AUDIT, BUDAYA ORGANISASI, GAYA  
KEPEMIMPINAN DAN KETIDAKJELASAN PERAN  
TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Kota Palembang)**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Tasya Dwi Ambarwati**

**NIM : 222018011**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tasya Dwi Ambarwati  
NIM : 222018011  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi (Audit)  
Judul Penelitian : Pengaruh Struktur audit, Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan ketidakjelasan peran Terhadap kinerja auditor (studi empiris di Kantor Akuntan Publik di Palembang)

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Tasya Dwi Ambarwati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Struktur audit, Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan ketidakjelasan peran Terhadap kinerja auditor (studi empiris di Kantor Akuntan Publik di Palembang)

Nama : Tasya Dwi Ambarwati

NIM : 222018011

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi (Audit)

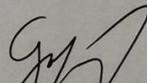
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



M. Orba Kurniawan, SE, SH, M.S  
NIDN : 0217107002



G. Sonny Marcel K, SE, AK., M.SI  
NIDN : 0226068802

Mengetahui,  
Dekan  
u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Betri S.E., AK., M.Si., CA  
NIDN : 0216106902

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**Beberapa jalan yang indah tidak dapat ditemukan  
tanpa tersesat terlebih dahulu.**

**(Erol Ozan)**

**Selalu banyak rintangan dan masalah dalam hidup  
ketika kau yakin dan ihklas semua akan baik-baik saja**

**(Tasya Dwi Ambarwati)**

Dengan Izin dan Rahmat Allah Swt

Skripsi ini kupersembahkan untuk

- ❖ Alm. Papaku tercinta (Ewin.S)  
dan Mama (Rusmala Dewi)
- ❖ Saudara-Saudara dan Keluargaku
- ❖ Almamaterku



## PRAKATA

**Assallamu'allaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah Rabbil'alamin , tiada kata yang bisa penulis sampaikan selain ribuan ucapan syukur kepada Allah SWT , Karena atas rahmat dan ridhannya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor”** Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam menyelesaikan Jenjang Strata Satu (S1) guna meraih gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian kepustakaan, kerangka pemikiran, dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab kesimpulan dan saran .

Ucapan banyak terimakasih juga penulis sampaikan terutama kepada Kedua orangtua Bapak Alm. Ewin Sulung dan Ibu Rusmala Dewi , taklupa juga penulis ucapkan terimakasih kepada Bapak M.Orba Kurniawan,S.E.,S.H.,M.Si selaku Pembimbing 1 dan Bapak Gumulya Sonny Marcel K,S.E.,Ak.,M.Si.,CA selaku pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini . Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr.H. Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Betri,S.E.,M.Si.,Ak.,CA selaku ketua Program studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang
5. Bapak, Ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan dan karyawan/i fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
7. Kepada Kedua Orangtua tercinta Mamaku Rusmala Dewi dan Papaku Alm. Ewin Sulung, yang selalu mendukung dan mendoakan ku disepanjang waktunya
8. Sahabat-Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan dan semangatnya , serta berbagai pihak yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu .

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan kalian , penulis menyadari meskipun banyak usaha yang telah dilakukan akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna . meskipun begitu mudah-mudahan skripsi ini tetap ada manfaat yang di Peroleh . Aamiin Ya Rabbal'allamin.

## DAFTAR ISI

### SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI . Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA .....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kajian Kepustakaan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Grand Theory (Teori Umum) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Kinerja Auditor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Kinerja Auditor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Pengukuran Kinerja Auditor ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Struktur Audit .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Struktur Audit .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Indikator Struktur Audit.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Budaya Organisasi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

b. Indikator Budaya Organisasi...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5. Gaya Kepemimpinan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Indikator Gaya Kepemimpinan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6. Ketidakjelasan Peran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Ketidakjelasan Peran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Indikator Ketidakjelasan Peran	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian Sebelumnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Jenis Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Lokasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi dan Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Data yang Diperlukan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Metode Pengumpulan Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Analisis Data dan Teknik Analisis ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN...</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>15</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.1	Daftar Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.2	Operasional Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel III.3	KAP yang menjadi Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.1	Hasil Penyebaran Kuesioner di Kantor Akuntan Publik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.2	Deskripsi Karakteristik Responden..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.3	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Descriptive Statistics.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.4	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Prosedural .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.5	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Petunjuk / Instruksi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.6	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Mematuhi Keputusan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.7	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Fasilitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.8	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Power Distance ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.9	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Collectivism vs Individualism .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.10	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Masculinity vs Feminity.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.11	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Uncertainty Avoidance .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.12	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Short term vs Long term orientation .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.13	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Consideration (Konsiderasi).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel IV.14	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Consideration (Konsiderasi).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

- Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Initiating Structure (Struktur Inisiatif)..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pengetahuan mengenai arah dan kebijakan organisasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.17 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pengetahuan mengenai tanggung jawab wewenang dan jabatan pekerjaan **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kualitas audit menunjukkan ketepatan dankeakuratan laporan audit yang dibuat..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Berpartisipasi dalam usulan konstruktif ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV. 20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kuantitas banyaknya tanggung jawab yang diselsaikan dalam bekerja ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Hubungan yang terjalin antar masing-masing auditor ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.22 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Struktur Audit ..**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.23 Hasil Uji Validitas pada Variabel Budaya Organisasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.24 Hasil Uji Validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.25 Hasil Uji Validitas pada Variabel Ketidakjelasan Peran ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.26 Hasil Uji Validitas pada variabel Kinerja Auditor .**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.27 Hasil Uji Validitas pada variabel Kinerja Auditor .**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.28 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.29 Hasiil Uji Multikolinieritas ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.30 Hasil Koefisien Determinasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel IV.31 Hasil Uji Parsial ..... **Error! Bookmark not defined.**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar IV.1 Hasil Uji Heterokedatisitas .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner (Skala Ordinal dan Interval)
Lampiran 3	Hasil Output SPSS
Lampiran 4	Tabel Statistik
Lampiran 5	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	Surat Keterangan Riset dari Tempat penelitian
Lampiran 7	Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an
Lampiran 8	Sertifikat SPSS
Lampiran 9	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 10	Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 11	Sertifikat SKPI
Lampiran 12	Plagiarism
Lampiran 13	Abstract
Lampiran 14	Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Tasya Dwi Ambarwati / 222018011/ 2022 / Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor (Survei Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakjelasan Peran terhadap kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang , Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif . Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 auditor yang terdapat di 10 Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan jumlah sampel yang didapat sebanyak 46 auditor. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Ketidakjelasan Peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang.

**Kata Kunci :** Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakjelasan Peran



**ABSTRACT**

***Tasya Dwi Ambarwati / 222018011/2022 / The Influence of Audit Structure, Organizational Culture, Leadership Style and Role Unclearness on Auditor Performance (Survey of Public Accounting Firms in Palembang City).***

*This study aims to determine and analyze the effect of audit structure, organizational culture, leadership style and role ambiguity on the performance of auditors at a public accounting firm in Palembang. The type of research used in this study is associative research. The population in this study were 61 auditors in 10 Public Accounting Firms in Palembang City. The sample used in this study is a saturated sample and the number of samples obtained is 46 auditors. The data used is primary data. Data collection methods in this study were questionnaires and interviews. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results of this study indicate that the audit structure, organizational culture, leadership style have no significant effect on auditor performance. The results of this study also indicate that role ambiguity has a significant effect on the performance of auditors at the Public Accounting Firm in Palembang City.*

***Keywords: Audit Structure, Organizational Culture, Leadership Style and Role Obscurity***

NO	NAMA	NIM	KEPERAWAN
	<i>Tasya Dwi Ambarwati</i>	222018011	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para akuntannya. Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Boyton & Kell, 2006 dalam Suseno, 2013).

Akuntan profesional mempunyai peran penting dalam dunia bisnis dan perkembangannya. Berkembangnya perekonomian di dunia bisnis saat ini berdampak pada persaingan yang semakin sulit dan kompetitif. Banyak bentuk kecurangan dan skandal-skandal manipulasi atas laporan keuangan yang menimbulkan persepsi negatif kepada para akuntan publik. Akuntan bukan hanya sekedar ahli dalam bidangnya tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan selalu menunjang kode etik profesinya. Kantor akuntan publik merupakan suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik Menurut Cahya (2010) dalam Kumalaningtyas (2013)

Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian. Hal ini

menyebabkan Kantor Akuntan Publik (KAP) harus meningkatkan terus kualitas jasa audit yang dilakukan para auditornya. Kualitas Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat dilihat dari kinerja Akuntan Publik yang bekerja di dalamnya. Kinerja tersebut disebut Kinerja Auditor.

Kinerja auditor adalah 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 Mulyadi (2008:11)

Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor dalam menghasilkan temuan atau hasil dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim (Yanhari, 2007 dalam Satwika, 2015). Kinerja auditor merupakan suatu tindakan ataupun pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu : mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan

dan yang terakhir ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja auditor mempunyai peranan yang penting untuk para klien yaitu para pihak yang memiliki kepentingan terhadap laporan keuangan seperti para investor, kreditor, dan *stakeholder*. Dan para pengguna laporan audit juga mengharapkan jika laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor akan dapat menghasilkan opini yang bebas dari material salah saji (Rikky, 2016)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain Menurut Robbins (2003)

Auditor yang melaksanakan tugasnya akan memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan sebagai membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan pemakai laporan keuangan. Demikian pula, kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai laporan keuangan lainnya. oleh karena itu, dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap 4 independen terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri (Sri Trisnaningsih, 2007:20)

Penggunaan struktur audit dapat sangat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih mudah, sehingga dapat

meningkatkan kinerja auditor. Untuk Auditor yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baik dan sesuai standar akan cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini berhubungan dengan koordinasi arus kerja, komunikasi, wewenang yang di miliki dan kemampuan beradaptasi. Sehingga Penggunaan pendekatan struktur audit akan memiliki keuntungan berupa, dapat mendorong efektivitas dan efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi *diferensiasi* pelayanan atau kualitas hal-hal tersebut diduga dapat meningkatkan kinerja auditor (Kristina,2014)

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran Budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi, Yuskar (2011) budaya hal ini memiliki pengaruh yang besar pada suatu organisasi Menurut Sutrisno (2010), Budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Seorang karyawan memahami budaya dalam perusahaannya sebagai sesuatu yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif (Pratiwi et al, 2017)

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi

serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan (Indrayanto, et al., 2013) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikutnya (Cavazotte, Vol. 10. No. 4. Art. 6. pp. 490 – 512.)).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja bawahan. Ketidakjelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan (Peterson dan Smith, 1995 dalam Fanani et al, 2008).

Kondisi-kondisi ini terjadi karena kadang kala klien juga meminta layanan lain yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Di sini timbul konflik antara tugas yang diemban oleh KAP dan permintaan yang disampaikan klien sehingga mempengaruhi kinerja auditor.

Ketidakjelasan peran adalah keadaan di mana prosedur yang mengatur tugas dan tanggung jawab masing-masing individu di dalam organisasi ditiadakan, (Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge., 2008) Ketidakjelasan peran dapat mengakibatkan individu menjadi tidak tenang, tidak puas, dan menurunkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2016) menunjukkan bahwa Struktur Audit berpengaruh pada kinerja auditor dan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada kinerja auditor, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) Menunjukkan Struktur audit tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan Ketidakjelasan peran tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh Fanani et al (2008) hasilnya struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor dan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit, Penelitian yang dilakukan (Fanani, 2008) menunjukkan bahwa struktur audit dan ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramana dan Yuliantoro (2017) Mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, Penelitian lain yang sama seperti yaitu penelitian dari Trisnaningsih (2007) bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Sedangkan hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Josina Lawalata, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Di Indonesia tentang tidak diizinkan nya KAP Eddy Pianto sebagai second layer meminta kejelasan pada KAP Hadi Sutanto sebagai first layer dalam pengauditan tahun sebelumnya mengenai hal-hal yang harus dikaji

ulang. Akibat first layer tidak digunakan, maka jasa audit ini menurun dan berpengaruh pada persaingan jasa audit. KAP Hadi Sutanto dan rekan menimbulkan ketidakpastian usaha bagi auditor karena kewenangan mereka untuk melakukan kegiatan jasa audit dapat dipermasalahkan oleh sesama auditor yang seharusnya saling bekerja sama, menghormati satu sama lain dan tidak saling menjatuhkan reputasi. (Kasus-Pt-Telkom.Tbk,11 Mei 2022)

Fenomena yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yaitu adanya sanksi pembekuan izin diberikan kepada Akuntan Publik (AP) Drs. Basyiruddin Nur selaku pemimpin dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Basyiruddin dan Wildan selama 3 bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar Auditing (SA) - Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan keuangan konsolidasi PT. Datascrip dan anak perusahaan tahun buku 2007. AP dan KAP di atas dinilai tidak memiliki disiplin dalam menjalankan kewajibannya, dan dipandang tidak memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan aktivitas profesionalnya. Berbagai pelanggaran yang dilakukan membuktikan adanya sebuah kepentingan terselubung yang diwakili oleh para AP dan KAP tersebut, dan kepentingan tersebut dirasakan lebih mendesak dibandingkan kepatuhan pada SA- SPAP. Kasus ini dapat memberi citra buruk pada profesi akuntan publik dengan tidak memenuhi aturan yang berlaku dapat mengakibatkan kinerja KAP memburuk. Dari kasus tersebut diketahui bahwa pemimpin dalam KAP tersebut belum memiliki gaya kepemimpinan struktur

inisiatif yang menjadi salah satu indikator gaya kepemimpinan (Detik.com 11 Mei 2022)

Salah satu contoh kasus mengenai kinerja auditor yaitu kasus pimpinan Kantor Akuntan Publik Hasnil M Yasin & Rekan. Tak tanggung-tanggung, Hasnil melakoni rekayasa atau korupsi pajak di dua kabupaten, Simalungun dan Langkat. Akuntan ini terjerat perkara perhitungan kelebihan Pembayaran Pajak Penghasilan PNS di Setda Langkat. Lantas ia divonis 6 tahun penjara atas perbuatannya. Ternyata pimpinan KAP Hasnil M. Yasin & Rekan ini juga melakoni hal serupa di Kabupaten Simalungun. Atas kasus rekayasa di Pemkab Simalungun, ia dihukum 4 tahun penjara. Untuk dua kasus itu ia juga dihukum denda masing-masing Rp 200 juta. (Tribun medan.com 11 mei 2022)

Fenomena kasus yang berkaitan terhadap ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor yaitu menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh auditor dari KAP yang berpengaruh terhadap opini laporan auditor independen. Selain itu, KAP belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal. Sanksi yang diterima oleh Akuntan Publik Kasner Sirumapea adalah pembekuan izin selama 12 bulan karena melakukan pelanggaran berat yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap opini Laporan Auditor Independen (LAI).

Fenomena yang ditemukan dalam survei pendahuluan di KAP Kota Palembang yaitu KAP Drs. Tanzil Djunaidi memiliki total 12 Auditor dan hanya 4 auditor yang telah memiliki sertifikat profesional dengan tingkat pendidikan yang beragam seperti D3,S1 dan S2 Seperti yang telah disinggung

sebelumnya, untuk menjadi auditor profesional tentunya wajib memiliki sertifikasi internal auditor sesuai dengan standart audit yang berlaku. Sertifikat ini diberikan kepada akuntan yang memxang melakukan audit internal. Sehingga para auditor yang belum memiliki sertifikat dan masih minim pengalaman dapat mengurangi tingkat kepercayaan dari pihak yang memiliki kepentingan.

Terkait budaya Organisasi yang diterapkan di KAP Drs. Tanzil Djunaidi yang memiliki tingkat pendidikan yang beragam terdiri dari D3, S1 dan S2 sebanyak dimana tingkat pendidikan yang beragam dapat memudahkan auditor dalam memecahkan sebuah masalah dalam melaksanakan tugas audit sehingga dapat membentuk Auditor yang profesional KAP ini menerapkan budaya kerja yang profesional dalam menjalankan setiap tugas mempertahankan integritas dan objektivitas harus bebas dari segala benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material yang diketahui atau mengalihkan kepentingan kepada pihak lain.

Fenomena yang ditemukan terkait suorvei pendahuluan di KAP Drs. Achmad Djunaidi Terdapat kasus yang berkaitan dengan struktur audit yaitu terjadinya keterlambatan penyajian laporan keuangan yang di lakukan oleh KAP hal ini diakibatkan karena terdapat banyak data yang terlambat diberikan oleh para klien, Data tidak lengkap bahkan sering kali data-data tidak ditemukan Ketidaklengkapan data atau bukti yang diberikan klien juga dapat memperlama proses kinerja auditor dalam melakukan proses audit sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyampaikan laporan keuangan,

para auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit yang baik dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai tugasnya

Fenomena yang ditemukan di KAP Drs. Achmad Djunaidi terkait dengan survei pendahuluan mengenai Gaya kepemimpinan konsiderasi yang masih belum efektif dan optimal diterapkan sehingga mengakibatkan kurang terjalannya hubungan yang profesional antara Auditor junior dan auditor senior sebagai mitra kerja sehingga dapat mengakibatkan munculnya penurunan kinerja karyawan di antaranya penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu sehingga kurangnya tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya serta kurangnya pengarahan dan penjelasan tugas yang spesifik bagi auditor junior yang masih memiliki minim pengalaman.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil Judul **“Pengaruh Struktur Audit, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ketidakjelasan Peran”** (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dan untuk membatasi permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Struktur Audit berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
4. Apakah Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik
3. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik
4. Untuk mengetahui Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik, penelitian ini akan dapat menjadi masukan dalam pengukuran kinerja auditor yang ada di kantor akuntan publik
3. Bagi Almamater, penelitian ini diharapkan dapat menjadi nilai tambah untuk pengetahuan ilmu pengetahuan, memperluas wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal. Dan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, S. d. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, ISSN: 2252-6765. Volume 4 Nomor 1, hal. 1-9.
- Alinvia Ayu Sagita dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 57 No 1.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen SDM Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amelia Pratiwi, et al. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. bank Riau KEPRI. *Jom FEKOM* vol.1
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arens, A.A. et al. 2013. *Jasa Audit dan Assurance. Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azli, Mohd Noor dan Azizi, Noor, 2009, "Pelaporan Kewangan Menerusi Internet: Perspektif Teori Kontingensi", *Jurnal Kemanusiaan Bil 14* Dis 2009, Malaysia.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta:.
- Betri, Sirajuddin. (2020). *Pemeriksaan Manajemen. (Ed.Revisi)*. Palembang:
- Bowrin, A. R. (2011). *Review and Synthesis of Auditing Structure Literature*.
- Boyton, Kell. (2006). Boyton, Kell. *Modern Auditing*, Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cavazotte, F. V. (Vol. 10. No. 4. Art. 6. pp. 490 – 512.). "Transformational Leaders and Work Performance : The Mediating Roles of Identification and Self – efficacy." *Brazil Administration Review*, Rio.
- Danang Sunyoto, 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi , Kencana Prenada Media Group* Jakarta.
- Fanani, Z. (2008). *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidaktepatan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 5 (2).
- Fiedler, F. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.

- Firnanti, H. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.15.No.1.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goldwasser. (1993). *The plaintiffs' Bar Discusses Auditor Performance*. *Journal*
- Hawkins, P. (2012). *Creating a Coaching Culture*. New York: Bell and Bain Ltd.
- Heider, F. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Hofstede. (1991). *Cultures and Organizations, Software of The Mind*
- Indrayanto, et al. (2013). "A case study of transformational leadership and para – police performance in Indonesia." *Policing : An International Journal of Police Strategies and Management.*, Vol. 37. No. 2. pp 373 – 388.
- Josina Lawalata, D. S. (2013). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Kalbers, L. P. (1995). Professionalism its consequences: A Study of Internal Auditors, *Auditing : A journal of Practice* 14 (1). 64-86.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Larkin, Joseph M. 1999. *Does Gender Affect Internal auditors' Performance ? The Women CPA*, Spring : 20 – 24
- Lubis., A. I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit.
- Maulana, I. (2012). *Pengaruh struktur Audit, Konflik Peran, Keridakjelasan Peran dan Locus of Control Terhadap kinerja auditor*.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta Salemba Empat.
- Muslim, A. Djalil. 2002. "Persepsi Auditor Tentang Pengaruh Struktur Audit dan Prinsip Organisasional Terhadap Konflik dan Ambiguitas Peran". Lembaga Penelitian Universitas Syah Kuala.
- Pramana, A. A. (2017). *engaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPK Jateng)*. *Jurnal Reksa*, Vol. 2,
- Putra, K. A. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus Of Control, Struktur Audit Dan*, ISSN: 2303-2018.

- Rayburn, L. G. (1991). *Akuntansi Biaya: Dengan Menggunakan Pendekatan Manajemen Biaya*. Terjemahan Sugyarto, SE. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Rizzo, J. R. (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 15, pp. 150-163.
- Robbins, P. S. (1994). *Organization Behaviour : Concept, Controversies,*.
- Siregar.Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan pebandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana : Jakarta.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. .
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group Jakarta*.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana .
- Thoha. Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Rineka Jakarta.
- 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*, 1-56.
- Wijaya, R. R. (2016). *Pengaruh Profesionalisme Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi*, *Media Studi Ekonomi*. Volume 19, No. 2.
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta.
- Yanuar Fanani, Rikky and , Drs. Atwal Arifin, M.Si, Ak (2016) *Pengaruh Independensi, Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Oerganisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta)*
- Yuliantoro, P. d. (2013). *Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Jurnal*, Vol. 2, No. 2.
- Yuskar & Devisia, S. (2011). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor*.
- Zahriyah, U. W. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*.

