

^{1,2}Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Semarang
Jl. Soekarno Hatta Tlogosari
Semarang, Indonesia, 50196

³Corresponding author
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Semarang
Jl. Soekarno Hatta Tlogosari
Semarang, Indonesia, 50196
Email : aprihsantoso@usm.ac.id

Article info:
Received 3 October 2019
Accepted 8 October 2019
Available online 9 October 2019

Keywords: accountability; competence;
complexity organization; auditor
performance
JEL Classification: M41, M42
DOI : <http://doi.org/10.32400/iaj.25430>



Telisik determinan kinerja auditor⁸

Ardiani Ika Sulistyawati¹
Ika Anis Rachmawati²
Aprih Santoso³

Abstract

This study aims to test and obtain empirical evidence on the influence of accountability, competence, task complexity, and organizational culture on auditor performance. Respondents in this study are auditors who work at the Audit Board and Development (BPKP) Representative of Central Java Province. The number of questionnaires distributed was 90 questionnaires from 5 sections of BPKP Central Java Provincial Representative Office, but only 80 questionnaires are used. Sampling the results showed that no deviations of classical assumptions were found. This study uses t test of multiple regression with Accountability, Competence, Task Complexity, and Organizational Culture as independent variables and Performance of Auditors as dependent variable. The results of regression shows that coefficient of determination is 0,540 which means 54% auditor performance can be influenced by four independent variables, and 46% influenced by other variables.

Pendahuluan

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) melakukan fungsi audit melalui audit eksternal atas Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) guna mengungkap indikasi Tindak Pidana Korupsi (TPK) dan penyimpangan lainnya. Kode etik bertujuan menjaga perilaku auditor dalam pelaksanaan audit, sedangkan standar audit bertujuan menjamin mutu dari pelaksanaan audit (Sukriah et al., 2009).

Kinerja auditor adalah hasil kerja dalam mendukung tujuan organisasi. Guna pencapaian kinerja auditor yang sesuai standar dan waktu, maka perlu memperhatikan 3 (tiga) hal berikut. Pertama, kualitas kerja yaitu mutu pekerjaan berdasarkan kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan auditor. Kedua, kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dapat direalisasikan sesuai target pekerjaan serta kemampuan pemanfaatan sarana dan

prasarana penunjang. Ketiga, ketepatan waktu dalam menyelesaikan audit (Yusri et al. 2013).

Faktor penting dalam mempengaruhi kinerja adalah akuntabilitas, dimana Tetlock dan Kim (1987) dalam Yusri et al. (2013) mendefinisikan akuntabilitas sebagai motivasi psikologis seseorang guna mempertanggungjawabkan segala tindakan dan keputusan yang diambil. Akuntabilitas memiliki hubungan erat dengan aktifitas pengendalian dalam memberikan pelayanan publik serta transparansi pada masyarakat. Suatu informasi dalam laporan keuangan wajib diaudit auditor secara independen. Pada era transparansi saat ini, auditor dituntut untuk lebih bertanggungjawab atas hasil pemeriksaannya yang mengacu pada kode etik dan standar profesi.

Pengalaman kerja auditor merupakan faktor utama dalam mendukung keterampilan dan kecepatan dalam

melaksanakan audit, sehingga tingkat kesalahan dapat diminimalisir. Berdasarkan uraian ini, maka kompetensi yang merupakan factor penting dalam pelaksanaan fungsi audit oleh BPKP adalah perpaduan kematangan pekerjaan (kemampuan), kematangan psikologi (kemauan), dan pengalaman kerja yang membentuk perilaku. Selain menciptakan kinerja penyusunan laporan pemeriksaan, kompetensi auditor juga diharapkan dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan transparan (Ariyanto dan Jati, 2009 dalam Yusri et al., 2013).

Libby dan Lipe (1992) dalam Yusri, et al. (2013) mengemukakan bahwa kompleksitas tugas adalah alat peningkatan kinerja. Wood (1986) dalam Yusri et al. (2013) menjelaskan kompleksitas tugas dalam dua aspek. Pertama, kompleksitas komponen yaitu jumlah informasi yang harus diproses, dan tahapan pekerjaan. Kedua, kompleksitas koordinatif yaitu jumlah koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Auditor sering diperhadapkan dengan tugas yang kompleks, berkapasitas tinggi, berbeda akan tetapi saling terkait. Kompleksitas tugas memiliki ciri yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami dan ambigu (Abdol Mohammadi dan Wright, 1987 dalam Yusri et al., 2013).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah budaya organisasi, yang terdiri dari keyakinan, pola perilaku, serta nilai yang mencerminkan ciri-ciri organisasi serta perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja dimana anggotanya akan memiliki kemandirian, mengagumi dirinya sendiri, serta memiliki rasa percaya diri yang akan berdampak pada meningkatnya harapan anggotanya.

Rashid et al. (2003) dalam Fembriani (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor. Budaya organisasi adalah faktor penentu kesuksesan kinerja ekonomi organisasi karena mencerminkan keyakinan dasar dalam rumusan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut seluruh anggota organisasi. Budaya

organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor (Pratiwi dan Reskino, 2016).

Tinjauan pustaka

Teori atribusi (*attribution theory*).

Teori ini umumnya digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor atas kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bagaimana seseorang mengidentifikasi penyebab perilaku orang lain atau dirinya (Luthans, 1998 dalam Mindarti, 2015). Penyebab seseorang memilih suatu perilaku dapat berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung merujuk pada aspek perilaku individual, sifat pribadi, persepsi, kemampuan, dan motivasi. Penyebab eksternal cenderung merujuk pada lingkungan, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori ini, maka tindakan auditor dalam pelaksanaan audit dalam mencapai kinerja yang maksimal dapat dijelaskan oleh faktor internal maupun faktor lingkungan.

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*).

Teori sering digunakan untuk menjelaskan perilaku individu dalam tatanan organisasi (Robbins dan Judge, 2011). Teori ini menguraikan hubungan tujuan dan perilaku kerja. Konsep dasar teori ini adalah bahwa tujuan individu akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Locke dan Latham, 1990 dalam Mindarti, 2015). Teori ini menitikberatkan pada perbedaan aspek sifat manusia (aspek internal) dengan usaha dalam menentukan pilihan. Teori penetapan tujuan oleh Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa faktor-faktor penting dalam menentukan pilihan ditentukan oleh individu tersebut, sehingga besarnya usaha individu bergantung dari pilihan individu tersebut dan seberapa besar komitmen yang dibuat untuk mencapai tujuan tersebut. Jangka waktu atas pencapaian tujuan individu akan mempengaruhi perilaku mereka secara spesifik.

Akuntabilitas. Merupakan motivasi psikologis dalam mempertanggungjawabkan

tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya (Tan dan Kao 1999 dalam Yusri et al., 2013). Lawton dan Rose (1994) dalam Yusri et al. (2013) mendefinisikan akuntabilitas sebagai proses pelaporan seorang atau kelompok orang atas hasil pekerjaan mereka dengan cara yang sudah atau belum mereka ketahui sebelumnya. Sedangkan Newell and Bellour (2002) mengartikan akuntabilitas adalah kewajiban lembaga-lembaga sektor publik atas pertanggungjawaban vertikal (otoritas yang lebih tinggi). Hal ini mengartikan bahwa akuntabilitas menitikberatkan pada makna pertanggungjawaban dan independensi seorang auditor.

Kompetensi. Lee dan Stone (1995) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang cukup secara eksplisit dan digunakan untuk melaksanakan audit secara objektif. Stuart dan Lindsay (1997) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter, sifat, pengetahuan, keahlian, dan motivasi pokok pemegang jabatan terkait secara kausalitas dengan *managerial performance* yang unggul. Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2002).

Kompleksitas tugas. Libby dan Lipe (1992) menyatakan bahwa kompleksitas tugas berperan sebagai alat peningkatan kualitas hasil pekerjaan, dalam arti bahwa tingkat kerumitan pekerjaan mempengaruhi usaha auditor. Kompleksitas tugas juga dapat didefinisikan sebagai fungsi tugas itu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Wood, 1986). Wood (1986) juga menjelaskan bahwa kompleksitas tugas terdiri dari dua aspek. Pertama, kompleksitas komponen yang mengacu pada jumlah informasi yang harus diproses, dan tahapan pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit jika informasi dan tahapan yang harus dikelola semakin banyak. Kedua, kompleksitas koordinatif yang mengacu pada jumlah koordinasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebuah pekerjaan dianggap semakin rumit ketika

memiliki keterkaitan dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya atau pekerjaan yang akan dilaksanakan memiliki keterkaitan dengan pekerjaan sebelum dan sesudahnya.

Budaya organisasi. Gibson et al. (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma unik yang dimiliki anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan dampak positif atau negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Kotler dan Heskett (1992) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan cenderung mempengaruhi perilaku kelompok tersebut. Nilai-nilai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah akan tetapi norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku walaupun gaya anggota organisasi relatif dapat berubah. Hellriegel, et al. (1989) mendefinisikan budaya organisasi sebagai gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap, dan norma. Hofstede (1994) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Siagian (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi pemimpin karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan pedoman bagi anggota organisasi.

Hubungan antar variabel dan hipotesis

Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor. Akuntabilitas (rasa bertanggungjawab) merupakan bagian tanggung jawab profesi auditor selama menjalankan tugas yang disertai rasa tanggung jawab serta wajib menjalankan kemahiran jabatannya dengan seksama, sehingga diperoleh kinerja optimal dan meningkatkan profesionalisme korps (Kusumayanti et al., 2014). Hasil penelitian dari Mardisar dan Sari (2007) menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan positif dengan kualitas kinerja auditor internal sehingga peningkatan akuntabilitas

akan diikuti dengan tingkat kualitas kinerja. Kualitas dari kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh akuntabilitas auditor dalam menyelesaikan audit. Berdasarkan penjelasan yang ada, maka penelitian ini merumuskan hipotesis berikut :

H1: Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Kompetensi dapat digunakan untuk melaksanakan audit secara objektif (Lee dan Stone, 1995). Kompetensi terkait dengan pendidikan dan pengalaman yang memadai dari auditor khususnya dibidang auditing dan akuntansi sehingga auditor dituntut memiliki kompetensi secara umum dan khususnya pengetahuan audit. Kompetensi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai berkompeten umumnya memiliki kemampuan dan kemauan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan, melaksanakan tugas secara tenang, penuh rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai kewajiban dan secara ikhlas, dan terbuka dalam meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Secara psikologis, hal ini memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi atas hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang ada, maka penelitian ini merumuskan hipotesis berikut :

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Kompleksitas tugas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Kompleksitas tugas adalah persepsi individu atas tugas dengan adanya keterbatasan kapabilitas, daya ingat, dan kemampuan mengintegrasikan masalah (Jamilah, et. al., 2007). Pada umumnya, auditor menghadapi penugasan yang

kompleks dan sulit sehingga auditor cenderung memikirkan banyak hal yang mengakibatkan tidak terselesaikannya penugasan yang diberikan sesuai standar kualitas yang ditentukan dan mengakibatkan menurunnya kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan yang ada, maka penelitian ini merumuskan hipotesis berikut :

H3: Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi harus didukung oleh motivasi kerja. Lawalata et al. (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dukungan pemimpin perusahaan sering memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target. Budaya organisasi dapat memberikan arah atau pedoman bagi auditor dalam berperilaku pada organisasinya, sehingga auditor tidak dapat berperilaku sesuai keinginannya melainkan dapat menyesuaikan diri dengan pihak lain dan ditempat mereka berada. Berdasarkan penjelasan yang ada, maka penelitian ini merumuskan hipotesis berikut :

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Metode penelitian

Objek penelitian dan unit sampel.

Objek penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Unit sampel yang digunakan dalam penelitian ini para auditor yang bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.

Populasi dan penentuan sampel.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor yang bekerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang memiliki posisi sebagai junior dan senior auditor yang aktif melakukan audit dan bekerja di BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Teknik penentuan sampel penelitian ini

menggunakan *Purposive Sampling*. Kriteria responden adalah sebagai berikut : (1) Responden dibatasi oleh jabatan auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah minimal auditor junior; dan (2) Latar belakang pendidikan minimal Diploma 3. Total sampel penelitian ini adalah 80 responden.

Jenis data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang bersumber dari jawaban koesioner dari responden yang akan dikirim secara langsung kepada auditor dari beberapa BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah. Data ini dapat berupa opini subjek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan.

Sumber data. Sumber data dalam penelitian ini adalah hasil jawaban dari pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sebagai responden.

Metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dan program SPSS 23. Langkah yang diambil untuk mengantisipasi rendahnya tingkat responden adalah dengan cara mengantar langsung kuesioner tersebut dan juga menghubungi kembali responden guna memastikan bahwa kuesioner yang telah diantar telah diisi oleh responden, setelah itu dikumpulkan kembali dengan menjemputnya langsung. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden, identitas responden dan pertanyaan dari masing-masing variabel.

Metode analisis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*), dengan bantuan SPSS 23, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \epsilon$$

Dimana :

Y adalah kinerja auditor; α adalah konstanta; β adalah koefisien regresi; X1 adalah akuntabilitas; X2 adalah kompetensi; X3 adalah kompleksitas tugas; X4 adalah budaya organisasi; dan ϵ adalah error.

Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil penelitian

Uji validitas. Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dengan jumlah sampel (n) sebanyak 78 dan tingkat signifikansi 0,05 memiliki nilai *r-table* sebesar 0,2199. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel memiliki nilai yang valid atas model regresi penelitian ini.

Tabel 1. Hasil uji validitas

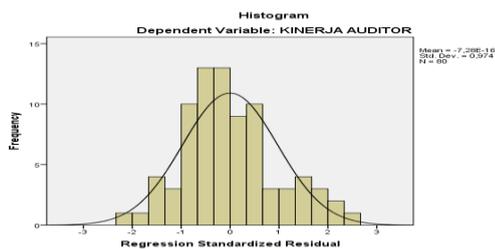
No	Variabel	Indikator	Korelasi	r-tabel	Ket
1	Akuntabilitas	1	0,879	0,2199	Valid
		2	0,887	0,2199	Valid
		3	0,777	0,2199	Valid
		4	0,872	0,2199	Valid
		5	0,845	0,2199	Valid
2	Kompetensi	1	0,722	0,2199	Valid
		2	0,819	0,2199	Valid
		3	0,798	0,2199	Valid
		4	0,632	0,2199	Valid
		5	0,693	0,2199	Valid
		6	0,764	0,2199	Valid
		7	0,642	0,2199	Valid
		8	0,603	0,2199	Valid
		9	0,786	0,2199	Valid
		10	0,823	0,2199	Valid
3	Kompleksitas Tugas	1	0,809	0,2199	Valid
		2	0,838	0,2199	Valid
		3	0,842	0,2199	Valid
		4	0,801	0,2199	Valid
4	Budaya Organisasi	1	0,335	0,2199	Valid
		2	0,636	0,2199	Valid
		3	0,665	0,2199	Valid
		4	0,706	0,2199	Valid
		5	0,653	0,2199	Valid
		6	0,594	0,2199	Valid
		7	0,510	0,2199	Valid
		8	0,539	0,2199	Valid
5	Kinerja Auditor	1	0,846	0,2199	Valid
		2	0,888	0,2199	Valid
		3	0,752	0,2199	Valid
		4	0,868	0,2199	Valid
		5	0,885	0,2199	Valid
		6	0,837	0,2199	Valid
		7	0,868	0,2199	Valid

Uji reliabilitas. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas dimana dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,70 sehingga layak sebagai alat ukur kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

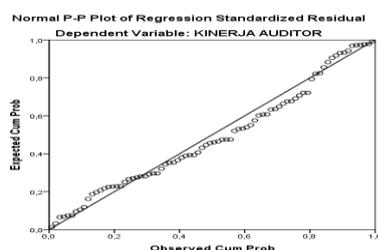
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Akuntabilitas	0,903	Reliabel
Kompetensi	0,897	Reliabel
Kompleksitas Tugas	0,840	Reliabel
Budaya Organisasi	0,714	Reliabel
Kinerja Auditor	0,930	Reliabel

Uji normalitas. Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan data terdistribusi membentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Guna mengkonfirmasi hasil ini, maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).



Gambar 1. Histogram uji normalitas

Gambar 2 menunjukkan hasil *normal probability plot* dimana titik-titik mengikuti arah garis diagonal serta penyebarannya mendekati dari garis diagonal dapat dikatakan bahwa data normal. Untuk mengkonfirmasi hasil ini maka dilakukan uji statistik dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).



Gambar 2 Normal P-Plot

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Z sebesar 0,790 dengan signifikansi 0,560 yang berada diatas 0,05. Berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov Test (one sample)

		Unstandardized residual
N		80
Normal parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. deviation	2.28517451
	Absolute differences	0.088
Most extreme differences	Positive	0.088
	Negative	-0.055
Kolmogorov-Smirnov Z		0.790
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.560

^aTest distribution is normal

^bCalculated from data

Uji multikolonieritas. Tabel 4 menunjukkan bahwa dari hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Sehingga pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

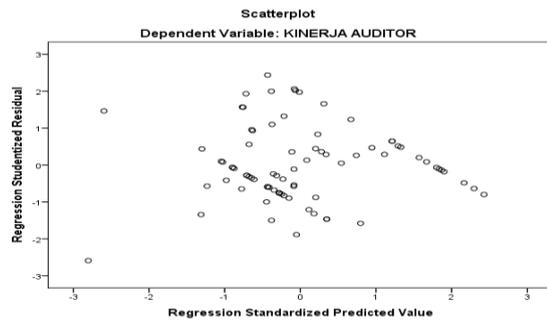
Tabel 4. Hasil uji multikolonieritas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Konstanta		
Akuntabilitas	0.329	3.039
Kompetensi	0.295	3.390
Kompleksitas Tugas	0.401	2.493
Budaya Organisasi	0.849	1.178

Variabel dependen: Kinerja Auditor

Uji heteroskedastisitas. Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan oleh karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil plotting. Semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik plot, sebab itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Ada beberapa uji

statistik yang dapat digunakan, salah satunya dengan menggunakan Uji Spearman.



Gambar 3 Scatterplot

Berdasarkan hasil uji Spearman, Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas sesuai dengan uji Scatterplots.

Tabel 5. Hasil uji Spearman

		Ak	Ko	KT	BO	UR
Ak	Cor.	1.000	0.719**	0.524**	0.188	-0.001
	Sig.		0.000	0.000	0.095	0.991
	N	80	80	80	80	80
Ko	Cor.	0.719**	1.000	0.611**	0.192	0.023
	Sig.	0.000		0.000	0.088	0.842
	N	80	80	80	80	80
KT	Cor.	0.524**	0.611**	1.000	0.215	0.036
	Sig.	0.000	0.000		0.056	0.750
	N	80	80	80	80	80
BO	Cor.	0.188	0.192	0.215	1.000	-0.040
	Sig.	0.095	0.088	0.056		0.722
	N	80	80	80	80	80
UR	Cor.	-0.001	0.023	0.036	-0.040	1.000
	Sig.	0.991	0.842	0.750	0.722	
	N	80	80	80	80	80

Catatan: Cor. adalah koefisien korelasi; Ak adalah Akuntabilitas; Ko adalah Kompetensi; KT adalah Kompleksitas Tugas; BO adalah Budaya Organisasi; dan UR adalah Unstandardized Residual. ** menunjukkan bahwa nilai korelasi signifikan pada 0.01 (2-tailed).

Uji parsial (uji t). Berdasarkan hasil-hasil uji asumsi klasik terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 6 menunjukkan hasil pengolahan data dengan program SPSS untuk memperoleh nilai koefisien persamaan regresi, dimana:

1. Pengujian pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,038 > t tabel 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,045. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,436 > t tabel 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,017. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.
3. Pengujian pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,128 > t tabel 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,037. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.
4. Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar -2,208 < t tabel 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,030. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Tabel 6 juga menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,540. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas, kompetensi, kompleksitas tugas dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja auditor sebesar 54% persen dan sebesar 46% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier

Model	Unstandardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	8.301	2.824	2.940	0.004
Ak.	0.390	0.192	2.038	0.045
Ko.	0.257	0.105	2.436	0.017
KT	0.499	0.234	2.128	0.037
BO	-0.171	0.077	-2.208	0.030
R		0.750		
R square		0.563		
Adjusted R square		0.540		
Std. error of the estimate		2.345		

Catatan: Variabel dependen adalah Kinerja Auditor; Ak adalah Akuntabilitas; Ko adalah Kompetensi; KT adalah Kompleksitas Tugas; dan BO adalah Budaya Organisasi.

Uji simultan (uji F). Pengujian regresi atau pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel

(24,153 > 2,49), serta hasil nilai signifikansi 0,00 (lebih kecil dari 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Table 7. Hasil uji simultan

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig.
Regression	531.410	4	132.853	24.153	0.000
Residual	412.540	75	5.501		
Total	943.950	79			

Variabel dependen: Kinerja Auditor

Variabel prediksi: Konstanta, Budaya Organisasi, Kompleksitas Tugas, Akuntabilitas, Kompetensi

Pembahasan

Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor. Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,038 > t table 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,045 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berarti dapat disimpulkan H1 diterima. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah dalam setiap pelaksanaan tugas audit dituntut untuk selalu melaksanakan tahap-tahap audit yang telah diberlakukan secara lengkap dan dapat melaporkan dengan jelas hasil dari penugasan audit yang telah dilaksanakan. Para auditor juga memiliki motivasi yang tinggi dan usaha yang besar agar bisa menyelesaikan tugas audit dengan sebaik-baiknya. Dapat disimpulkan, semakin tinggi akuntabilitas, semakin tinggi pula kinerja auditor karena sikap akuntabilitas disini sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusri et al. (2013) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang melaksanakan pekerjaan dengan didasari oleh rasa tanggungjawab yang tinggi mampu memberikan hasil yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,436 > t table 1,990 dengan signifikansi sebesar 0,017. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin kompeten seorang auditor maka akan semakin tinggi kinerjanya. Berarti dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dari pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah sebagian besar berpendidikan Strata 1 dan sebagian besar sudah memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Ini artinya tidak terlalu sulit bagi auditor dalam memahami jenis dan kondisi tugas audit yang dibebankannya, sehingga bisa meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang kompeten dan berpengalaman tentu dapat menyelesaikan dan melaporkan pekerjaan audit dengan lebih baik daripada auditor yang tidak kompeten dan berpengalaman rendah. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kompetensi auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Yusri et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian Alnoprika (2015) juga mendukung hasil tersebut, yang menyatakan semakin tinggi kompetensi seorang auditor, maka semakin tinggi kinerja auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sebaliknya jika kompetensi auditor rendah maka akan melemahkan kinerja dan kerja auditor akan menurun.

Pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor. Pengujian hipotesis ketiga bahwa pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar 2,128 > t table 2,034 dengan signifikansi sebesar 0,037. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Hal tersebut menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dari pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah ketika melaksanakan tugas audit, auditor telah mengetahui dengan jelas penyelesaian tugas yang dibebankannya. Ketika auditor menghadapi suatu tugas yang kompleks, auditor juga memperoleh pengalaman dan pengetahuan dari tugas audit yang dibebankannya. Maka, bagi auditor BPKP kompleksitas tugas dijadikan sebagai acuan untuk dapat meningkatkan kinerja auditor. Semakin banyak auditor menghadapi tugas auditnya, semakin banyak pula auditor memperoleh pengalaman dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Dapat disimpulkan, semakin tinggi kompleksitas tugas bagi auditor tentu semakin tinggi pula kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yusri et al. (2013) yang menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Pengujian hipotesis keempat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,208 > t$ table $2,034$ dengan signifikansi sebesar $0,030$. Nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Berdasarkan distribusi jawaban responden, dari pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa keputusan yang diberlakukan di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah secara langsung ditentukan oleh atasan. Mengingat BPKP merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementrian (LPNK) yang berada di bawah Presiden sehingga keputusan penting yang diberlakukan dari atasan sesuai dengan surat keputusan yang

telah dikeluarkan. Saat ada perubahan keputusan, auditor menghadapi kesulitan untuk penyesuaian dengan keputusan yang baru diberlakukan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja auditor. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007). Hasil dari penelitian adalah variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja Auditor. Penelitian yang dilakukan Pratiwi dan Reskino (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian Hanna dan Firnanti (2013) juga mendukung hasil tersebut. Semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan atas penelitian ini adalah:

1. Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.
3. Kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah

Adapun kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini, adalah :

1. Dalam penelitian ini, nilai *Adjusted r Square* sebesar $0,540$ yang artinya 54% model variabel dependen dapat dijelaskan dengan variabel-variabel independen penelitian ini, dan sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu dimana para auditor sedang

melaksanakan audit, yaitu bulan Desember, sehingga mengkonsumsi waktu yang lama sejak penyebaran hingga pengumpulan kuesioner.

3. Penelitian ini dilakukan tertutup, dalam arti pengisian kuesioner dilakukan dengan cara menitipkan kepada sekretaris bidang untuk diisi oleh para auditor.

Berdasarkan hasil pembahasan, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan evaluasi bagi para auditor guna peningkatan kerjanya.
2. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat mengupayakan para auditornya secara rutin mengikuti perkembangan kemajuan ilmu pengauditan dalam rangka memperdalam kompetensi yang telah dimilikinya baik melalui internet atau media lain seperti seminar/pelatihan agar kinerja para auditor semakin meningkat.

Daftar pustaka

- Alnoprika, M. (2015). Pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dengan etika profesi sebagai variabel moderating (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Batam, dan Medan). *Jom FEKON*, 2(1).
- Fembriani, A., & Budiarta, I. (2016). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 601-628. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/16447>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi : Perilaku, struktur, proses, Jilid 1*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Hanna, E. & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28. <https://doi.org/10.34208/jba.v15i1.205>.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. (1998). *Organizational Behavior*. Palo Alto: South Western College Publishing.
- Hofstede, G. (1994). *Culture and organization: Intercultural cooperations and its importance for survival*. London : Harper Collins Publishers.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (2007). Pengaruh gender, tekanan ketaatan dan kompleksitas tugas terhadap audit judgment. *SNA X Makassar*. <http://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/aupep06.pdf>
- Kotler, P. J., & Heskett L. J. (1992). *Corporate culture and performance*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Kusumayanti, P. T., Herawati, N. T., & Sulindawati, N. L. G. E. (2014). Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan audit dan gender terhadap kualitas hasil kerja auditor internal (Studi pada Badan Inspektorat Kabupaten Buleleng dan Kabupaten Bangli). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akutansi Undiksha*, 2(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.23887/jimat.v2i1.4376>
- Lawalata, J., Said, D., & Mediaty. (2008). Pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
- Lawton, A., & Rose, A. G. (1994). *Organization and management in the public sector*, 2nd Edition. London: Pitman Pub.
- Lee, T., & Stone, M. (1995). Competence and independence: The congenial twins of auditing? *Journal of Business Finance and Accounting*, 22(8), 1169-1177. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5957.1995.tb00899.x>
- Libby, R., & Lipe, M. G. (1992). Incentives, effort, and the cognitive processes involved in accounting-related judgments. *Journal of Accounting Research*, 30(2), 249-273. <https://doi.org/10.2307/2491126>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Mardisar, D., & Sari, R. N. (2007). Pengaruh akuntabilitas dan pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja auditor. *Symposium Nasional Akuntansi X Makassar AUEP-11*. <https://smartaccounting.files.wordpress.com/2011/03/aupep11.pdf>
- Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(3), 59-74. <https://doi.org/https://doi.org/10.24914/jeb.v18i3.286>
- Newell, P., & Bellour, S. (2002). Mapping accountability: Origins, contexts and implications for development. Institute of Development Studies: England. IDS Working Paper 168. <http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/3930>
- Pratiwi, S., & Reskino. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor. *Akuntabilitas : Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 55-72. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3585>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour, 15th Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, S. P. (2002). *Kepemimpinan organisasi & perilaku administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Spencer, L. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Stuart, R., & Lindsay, P. (1997). Beyond the frame of management competenc(i)es: Towards a contextually embedded framework of managerial competence in organizations. *Journal of European Industrial Training*, 21(1), 26-33. <https://doi.org/10.1108/03090599710156410>
- Sukriah, I., Akram, & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektivitas integritas dan kompetensi kualitas hasil pemeriksaan. *Symposium Nasional Akuntansi XII, ASPISLA-13 Palembang*. <http://blog.umy.ac.id/ervin/files/2012/06/aspsia13.pdf>

- Tan, H., & Kao, A. (1999). Accountability effects on auditors' performance: The influence of knowledge, problem-solving ability, and task complexity. *Journal of Accounting Research*, 37(1), 209-223. <http://doi.org/10.2307/2491404>
- Tetlock, P. E., & Kim, J. I. (1987). Accountability and judgment processes in a personality prediction task. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 700-709. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.700>
- Trisnarningsih, 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*.
- Wibowo, B. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Penerbit Balai Pustaka.
- Wood, R. E. (1986). Task complexity: Definition of the construct. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 37(1), 60-82. [http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90044-0](http://dx.doi.org/10.1016/0749-5978(86)90044-0)
- Yusri, K., Darwanis, & Abdullah, S. (2013). Pengaruh akuntabilitas, kompetensi, kompleksitas tugas terhadap kinerja auditor (Studi pada auditor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Aceh). *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(2), 103-116.