

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRUKTUR AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Gumulya Sonny Marcel Kusuma¹
(gsmarcelk@gmail.com)

Mia Kusumawaty²
(miakusumawaty@gmail.com)

¹Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

²Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan struktur audit sebagai variabel moderasi. Penentuan sampel menggunakan *convenience sampling*. Responden penelitian berjumlah 46 orang dari Kantor Akuntan Publik di Palembang. Penelitian menggunakan analisis data *Structural Equation Model-Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Hasil lain menunjukkan struktur audit tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Auditor; Struktur Audit

Abstract

The research intends to analyze the influence of organizational culture and leadership style on auditor performance. It used moderating variables, namely the audit structures. The sample was determined using convenience sampling. The number of auditor respondents was 46 people from the Public Accounting Firm in Palembang. Researchers used PLS-SEM data analysis. The result indicates that there is a positive influence of culture and leadership style on auditor performance. It also shows that the audit structure has not been able to moderate the influence of organizational culture and leadership style on performance.

Keywords: Organizational Culture; Leadership Style; Auditor Performance; Audit Structure

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin pesat di kalangan auditor menuntut profesi ini untuk terus meningkatkan kinerjanya agar menghasilkan kualitas audit yang baik (Hanna & Firnanti, 2013). Kinerja auditor akan menjadi sorotan kepercayaan public terhadap profesi ini (Pratiwi & Misqih, 2018). Kondisi dalam menghadapi persaingan kalangan auditor, kinerja auditor akan dipengaruhi berbagai faktor baik dari dalam maupun luar (Diani, dkk, 2019). Kinerja auditor menjadi penilaian utama klien dan public dalam menilai kualitas audit (Fanani, dkk, 2008). Kondisi kerja yang tidak kondusif akan mempengaruhi kinerja auditor, kondisi tersebut juga akan melibatkan faktor faktor diluar diri auditor, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur audit.

Budaya yang merupakan faktor luar yang berpengaruh terhadap kinerja auditor karena budaya merupakan keyakinan dasar auditor sebagai bagian dari organisasi untuk mengembangkan kantor akuntan publiknya melalui nilai-nilai budaya (Hutasuhut & Reskino, 2016). Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin dalam penugasan audit akan membantu para auditor melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya paksaan sehingga akan meningkatkan kinerjanya (Wahidi, dkk, 2020). Struktur audit sebagai bagian dari pelaksanaan audit akan memberikan pedoman auditor untuk bekerja dengan baik (Pratiwi & Misqih, 2018)

Beberapa kasus yang pernah terjadi terkait dengan kinerja auditor yang tidak baik diantaranya adalah kasus Akuntan Publik yang melakukan rekayasa korupsi di kabupaten Simalungan dan Langkat (Medan.tribunnews.com, 2018) dan kasus Akuntan Publik yang dikenakan sanksi pembekuan karena auditor tidak mengikuti standar audit yang berlaku pada tahun 2009 (Antaraneews.com, 2009). Kasus lain yang pernah terjadi adalah kasus Akuntan Publik yang terbukti melanggar persaingan usaha dengan memberikan interpretasi yang menyesatkan kepada PT Telkom (Hukumonline.com, 2004). Hal ini membuktikan kinerja auditor dalam melaksanakan audit dipengaruhi oleh budaya dalam kantor akuntan public tersebut, gaya kepemimpinan pemimpin di kantor akuntan public tersebut, serta struktur audit dalam penugasan audit.

Beberapa penelitian terdahulu terkait kinerja auditor menghasilkan hasil yang beragam. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Wahidi, dkk, 2020; Hutasuhut & Reskino, 2016; Hanna & Firnanti, 2013). Penelitian lain menghasilkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (Trisnarningsih, 2007), dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (Pramana & Yuliantoro, 2017). Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja audit namun dapat dijadikan variabel moderasi yang mempengaruhi kinerja auditor (Sitorus & Wijaya, 2016). Struktur audit dapat memberikan pengaruh negative terhadap kinerja audit (Diani, dkk 2019), sedangkan hasil penelitian lain menyatakan struktur audit dapat menguatkan pengaruh positif sebagai moderasi dalam meningkatkan kinerja auditor (Pebriyaningrum & Dwirandra, 2020), struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik (Fanani, dkk, 2008)

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan serta struktur audit dalam mempengaruhi kinerja auditor. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja auditor serta struktur audit sebagai variabel moderasi. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara langsung serta mengetahui pengaruh struktur audit sebagai variabel moderasi.

TELAAH LITERATUR

Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori ini menyatakan perilaku seseorang ditentukan oleh dua faktor. Teori ini menjelaskan bagaimana setiap orang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, sebab atas setiap perilakunya (Lubis, 2010). Teori atribusi menyatakan perilaku setiap orang dapat dilihat penyebab seseorang melakukan perilaku tersebut, yaitu dari faktor internal atau dari faktor luar (Tunggal, 2014). Penyebab suatu perilaku dari factor internal internal adalah faktor yang sudah melekat pada diri orang itu sendiri sedangkan factor luar adalah factor diluar diri auditor itu sendiri diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur audit. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi adalah factor dari luar diri auditor yang dapat mempengaruhi bagaimana auditor bekerja yang akan mempengaruhi hasil kinerja auditor tersebut

Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan hasil karya auditor dalam melaksanakan tugasnya (Diani, dkk, 2019). Kinerja merupakan kuantitas kualitas dari hasil seseorang dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam organisasi (Torang, 2014). Kinerja menekankan proses pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan penyempurnaan sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan yang optimal (Sinambela, 2012). Hasil kinerja seseorang akan bergantung pada watak dan upaya pengendalian diri orang tersebut (Burhanuddin, 2015). Pengendalian diri auditor dapat berasal dari faktor luar yang dapat merubah sikap auditor dalam bertindak, diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur audit.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang menggerakkan setiap orang dalam organisasi agar melakukan suatu aktifitas kerja (Sutrisno, 2011). Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja seseorang karena budaya organisasi akan menciptakan motivasi bagi para pegawai dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk memanfaatkan setiap kesempatan yang ada dalam organisasi (Jamaluddin, dkk, 2017). Budaya organisasi adalah komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya arahan dan

pedoman dalam lingkungan kerja. Auditor yang dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya (Hutasuhut & Reskino, 2016).

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan disukai bawahannya. Bawahan yang merasa nyaman dengan kecakapan pimpinan dalam mengatur akan memotivasi bawahannya untuk semangat bekerja yang pada akhirnya kinerja akan meningkat (Wahidi, dkk, 2020). Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi seseorang untuk mencapai kehendak yang diinginkan pemimpin. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam pelaksanaan tugasnya (Hanna & Firnanti, 2013)

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Struktur Audit

Struktur audit merupakan pendekatan sistematis auditing yang menjelaskan apa yang harus dilakukan auditor, instruksi bagaimana menyelesaikan suatu audit, alat koordinasi, alat pengawasan, alat pengendalian, dan alat penilaian kualitas kerja sehingga akan membantu auditor meningkatkan kinerjanya (Pebriyaningrum & Dwirandra, 2020). Penggunaan struktur audit akan membantu auditor dalam pelaksanaan tugasnya (Hanna & Firnanti, 2013). Struktur audit dapat digunakan sebagai moderasi untuk meningkatkan kinerja auditor (Pebriyaningrum & Dwirandra, 2020). Struktur audit akan memberikan keyakinan auditor untuk membuat suatu perencanaan dan pertimbangan pada saat melakukan audit (Sitorus & Wijaya, 2016). Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sebagai faktor luar yang dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan audit yang membutuhkan struktur audit yang jelas untuk menyelesaikan audit.

H3: Struktur Audit memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

H4: Struktur Audit memoderasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 61 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Palembang. Auditor yang menjadi responden berada dalam lingkup wilayah yang sama sehingga akan memiliki kesamaan karakteristik. Penentuan sampel *nonprobability sampling* menggunakan *convenience sampling* dengan mengolah seluruh kuesioner yang kembali dan diisi dengan lengkap berjumlah 46 kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory causal-comparative research* menguji hipotesis dalam menjelaskan hubungan diantara variabel endogen dan eksogen. Penelitian

ini menggunakan data primer menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Palembang.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Auditor adalah kuantitas dan kualitas dari hasil kerja auditor dalam penugasan audit. Kinerja Auditor pada dalam penelitian ini meliputi 4 indikator, yaitu kualitas audit, kuantitas tanggung jawab yang diselesaikan auditor, partisipasi dalam usulan konstruktif, dan hubungan sesama auditor. Variabel ini diukur dengan 7 pertanyaan (Fanani, dkk, 2008) menggunakan *semantic scale*. Budaya organisasi adalah sikap bersama yang berkembang dalam suatu kelompok. Budaya organisasi pada dalam penelitian ini meliputi 5 indikator, yaitu *power distance, collectivism vs individualism, masculinity vs femininity, uncertainty avoidance, short term vs long term orientation*. Variabel ini diukur dengan 8 pertanyaan (Hanna & Firnanti, 2013) menggunakan *semantic scale*.

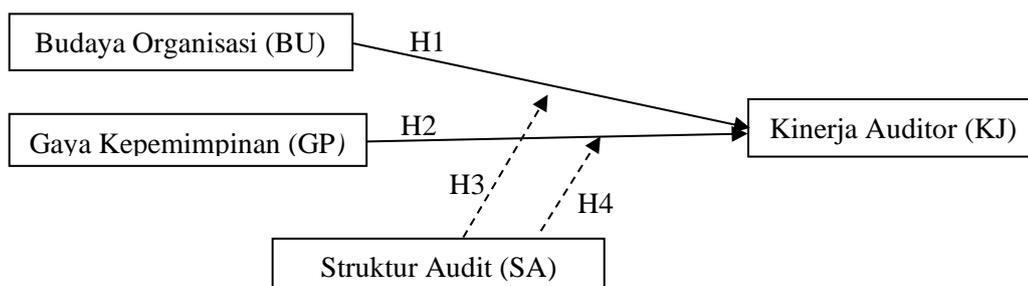
Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya. Gaya Kepemimpinan pada dalam penelitian ini meliputi 2 indikator, yaitu *Consideration (Konsiderasi) dan Initiating Structure*. Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan (Hanna & Firnanti, 2013) menggunakan *semantic scale*. Struktur Audit adalah serangkaian instruksi serta alat yang digunakan auditor dalam menyelesaikan tugasnya. Struktur Audit pada dalam penelitian ini meliputi 4 indikator, yaitu prosedur pelaksanaan audit, instruksi tugas audit, mematuhi setiap keputusan, dan penggunaan media transformasi. Variabel ini diukur dengan 5 pertanyaan (Hanna & Firnanti, 2013) menggunakan *semantic scale*.

Teknik Analisis Data

Kuesioner akan diolah dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* melalui persamaan pendekatan *Partial Least Square*. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai demografi responden dalam menampilkan statistik deskriptif yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama bekerja. Tahap pengujian hipotesis terbagi menjadi beberapa tahap yaitu menilai *Outer Model* menggunakan *outer loading, Composite reliability*, dan pengujian hipotesis melalui evaluasi *Inner Model-Structural Model*.

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Penulis (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut adalah gambaran umum profil responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Umur	< 25 Tahun	20	44%
	26-35 Tahun	14	30%
	36-50 Tahun	12	26%
	Jumlah	46	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	44%
	Perempuan	26	56%
	Jumlah	46	100%
Pendidikan Terakhir	D3	8	17%
	S1	35	76%
	S2	3	7%
	Jumlah	46	100%
Jabatan	Auditor Junior	24	52%
	Auditor Senior	21	46%
	Partner	1	2%
	Jumlah	46	100%
Lama Bekerja	<1 Tahun	4	9%
	1-5 Tahun	24	52%
	6-10 Tahun	15	33%
	>10 Tahun	3	6%
	Jumlah	46	100%

Sumber Data: Data diolah (2023)

Berikut adalah statistik deskriptif variabel:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Teoritis		Sesungguhnya		Standar Deviasi
	Kisaran	Median	Mean	Mean per pertanyaan	
KJ	7 s/d 35	21	34,02	4,03	1,60
BU	8 s/d 40	24	37,63	4,25	3,17
GP	9 s/d 45	27	28,24	4,18	3,18
SA	5 s/d 25	15	23,24	4,64	3,07

Sumber Data: Data diolah (2023)

Berdasarkan statistic deskriptif, nilai rata-rata responden pada setiap item pertanyaan variabel kinerja auditor, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan struktur audit memiliki nilai diatas kisaran teoritis median. Hal ini dapat disimpulkan bhwa rata-rata responden telah memiliki kinerja yang baik, merasakan budaya organisasi yang baik, gaya kepemimpinan yang baik untuk menjaga hubungan antara atasan dan bawahan, sera melakukan audit dengan struktur audit yang baik. Standar deviasi memiliki nilai dibawah nilai rata-rata setiap item pertanyaan pada setiap variabel, sehingga dapat disimpulkan data menyebar dengan baik disekitar rata-rata jawaban responden.

Penilaian *Outer Model* dengan *Convergent Validity*

Outer Model-Measurement Model untuk variabel *Kinerja Auditor (KJ)*

Variabel kinerja auditor memiliki 7 indikator yang terdiri dari KJ₁ sampai dengan KJ₇. Pada variabel ini nilai *outer loading* pada KJ₆ dan KJ₇ tidak memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga akan di re-estimasi ulang dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tersebut. Setelah dilakukan re-estimasi ulang, seluruh item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas

Tabel 3. Outer Loading Kinerja Auditor (KJ)

Indikator	Loading	Re-estimasi
KJ ₁	0,780	0,773
KJ ₂	0,785	0,818
KJ ₃	0,802	0,783
KJ ₄	0,875	0,892
KJ ₅	0,823	0,827
KJ ₆	0,376	-
KJ ₇	0,347	-

Sumber Data: Data diolah (2023)

Outer Model-Measurement Model untuk variabel *Budaya Organisasi (BU)*

Variabel budaya organisasi memiliki 8 indikator yang terdiri dari BU₁ sampai dengan BU₈. Pada variabel ini nilai *outer loading* pada BU₁ dan BU₅ tidak memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga akan di re-estimasi ulang dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tersebut. Setelah dilakukan re-estimasi ulang, seluruh item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas

Tabel 4. Outer Loading Budaya Organisasi (BU)

Indikator	Loading	Re-estimasi
BU ₁	0,379	-
BU ₂	0,358	-
BU ₃	0,424	-
BU ₄	0,202	-
BU ₅	0,318	-
BU ₆	0,616	0,645
BU ₇	0,824	0,860
BU ₈	0,745	0,780

Sumber Data: Data diolah (2023)

Outer Model-Measurement Model untuk variabel Gaya Kepemimpinan (GP)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki 9 indikator yang terdiri dari GP₁ sampai dengan GP₉. Pada variabel ini nilai *outer loading* pada GP₆ dan GP₈ tidak memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga akan di re-estimasi ulang dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tersebut. Setelah dilakukan re-estimasi ulang, seluruh item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas

Tabel 5. Outer Loading Gaya Kepemimpinan (GP)

Indikator	Loading	Re-estimasi
GP ₁	0,791	0,806
GP ₂	0,753	0,783
GP ₃	0,688	0,691
GP ₄	0,634	0,618
GP ₅	0,598	0,566
GP ₆	0,499	-
GP ₇	0,658	0,647
GP ₈	0,417	-
GP ₉	0,557	0,586

Sumber Data: Data diolah (2023)

Outer Model-Measurement Model untuk variabel Struktur Audit

Variabel struktur audit memiliki 5 indikator yang terdiri dari SA₁ sampai dengan SA₅. Pada variabel ini nilai *outer loading* pada SA₂, SA₄ dan SA₅ tidak memiliki nilai lebih dari 0,5 sehingga akan di re-estimasi ulang dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak memenuhi syarat tersebut. Setelah dilakukan re-estimasi ulang, seluruh item pertanyaan

memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 sehingga dapat disimpulkan telah memenuhi validitas konvergen dan reliabilitas

Tabel 6. Outer Loading Struktur Audit (SA)

Indikator	Loading	Re-estimasi
SA ₁	0,697	0,866
SA ₂	0,030	-
SA ₃	0,596	0,731
SA ₄	0,267	-
SA ₅	0,113	-

Sumber Data: Data diolah (2023)

Outer model -Composite Reliability

Outer model-composite reliability menunjukkan peningkatan nilai *composite reliability* pada setiap variabel setelah melakukan re-estimasi dengan menghilangkan item pertanyaan yang memiliki nilai outer loading dibawah 0,5. Berdasarkan nilai *composite reliability* diatas 0,7 maka dapat disimpulkan semua indikator konstruk memenuhi uji reliabilitas.

Tabel 7. Composite Reliability

	Composite Reliability	
	Sebelum re-estimasi	Setelah re-estimasi
KJ	0,870	0,911
BU	0,721	0,809
GP	0,853	0,853
SA	0,349	0,781

Sumber Data: Data diolah (2023)

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai t-statistik. Penerimaan dan penolakan hipotesis dengan membandingkan t-tabel ($\alpha=0,05$) sebesar 1,96

Tabel 8. Uji Signifikansi Path

	Original Sample	Sample Mean	Standard Error	T Statistics	P value
BU -> KJ	0,294	0,297	0,117	2,515	0,012
GP -> KJ	0,479	0,476	0,141	3,387	0,001
SA Moderating effect BU -> KJ	0,039	0,007	0,117	0,331	0,741
SA Moderating effect GP -> KJ	0,141	0,118	0,214	0,662	0,508

Sumber Data: Data diolah (2023)

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji signifikansi path terhadap koefisien parameter BU -> KJ antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai t statistik 2,515 dan p value 0,012. Nilai t statistic telah diatas 1,96 dan nilai p value dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama (H_1). Hasil tersebut menunjukkan semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja auditor. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Hanna & Firnanti, 2013), (Hutasuhut & Reskino, 2016), (Wahidi, dkk, 2020). Budaya yang kuat diperlukan setiap organisasi agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja auditor meningkat (Hanna & Firnanti, 2013). Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pedoman auditor untuk dapat menyesuaikan diri dalam kondisi apapun sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya (Hutasuhut & Reskino, 2016). Budaya merupakan suatu kesepakatan bersama yang akan menjadikan auditor mempunyai rasa tanggungjawab dalam mengimplementasikan kinerja yang baik. Budaya organisasi yang kuat akan memacu auditor mengikuti budaya kerja yang baik sehingga kinerja auditor akan meningkat (Wahidi, dkk, 2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji signifikansi path terhadap koefisien parameter GP -> KJ antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai t statistik 3,387 dan p value 0,001. Nilai t statistic telah diatas 1,96 dan nilai p value dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua (H_2). Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Wahidi, dkk, 2020). Dukungan yang tinggi dari pemimpin akan mampu memberikan motivasi auditor untuk bekerja lebih baik dalam mencapai target (Hutasuhut & Reskino, 2016). Pimpinan yang memiliki cara yang baik dan disukai bawahan akan memberikan efek kinerja bawahan yang baik karena bawahan akan merasa senang atas gaya kepemimpinannya (Wahidi, dkk, 2020)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai variabel moderasi

Hasil uji signifikansi path terhadap koefisien parameter SA Moderating effect BU -> KJ antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan standar audit sebagai variabel moderasi menunjukkan nilai tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai t statistik 0,331 dan p value 0,741. Nilai t statistic dibawah 1,96 dan nilai p value diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menolak hipotesis ketiga (H_3). Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden adalah auditor junior yang masih memerlukan bimbingan dari auditor senior. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit akan cenderung mengalami kesulitan dalam pelaksanaan audit, namun hal tersebut dapat tergantikan dengan kerjasama yang baik antara senior dan junior untuk memahami struktur audit (Diani, dkk, 2019). Auditor akan dapat menjalankan penugasan audit walaupun belum

banyak memahami struktur audit dikarenakan budaya organisasi yang kuat antara senior dan junior untuk selalu bekerjasama mempertahankan kinerja yang baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai variabel moderasi

Hasil uji signifikansi path terhadap koefisien parameter SA Moderating effect GP -> KJ antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan standar audit sebagai variabel moderasi menunjukkan nilai tidak signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai t statistik 0,662 dan p value 0,508. Nilai t statistic dibawah 1,96 dan nilai p value diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menolak hipotesis keempat (H₄). Auditor yang tidak memiliki pemahaman akan struktur audit akan tetap mengalami kesulitan dalam penugasan audit, namun dengan adanya pemimpin akan sangat membantu auditor dalam bekerja karena pemimpin akan terus mengarahkan auditor junior dalam melaksanakan audit (Diani, dkk, 2019).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pada Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Struktur audit tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka implikasi dalam penelitian ini adalah pentingnya mempertahankan penerapan budaya organisasi yang baik dalam lingkungan auditor serta mempertahankan kepemimpinan pemimpin yang berkompeten segi kualitas audit dan berkompetens dalam menjaga hubungan dengan tim audit yang dipimpinnya. Budaya dan gaya kepemimpinan yang baik dalam lingkungan kerja auditor akan membantu auditor untuk tetap menjaga kualitas kerjanya karena didukung oleh kebersamaan dalam kelompok dan dipimpin oleh pemimpin yang dapat memahami anggotanya.

Beberapa keterbatasan mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian ini. Responden penelitian ini mencakup wilayah objek penelitian yang mengakibatkan penelitian ke daerah-daerah yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda-beda juga. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengambil lokasi sampel penelitian yang lebih luas. Penelitian ini membatasi pemahaman dan kesadaran wajib pajak sebagai variabel yang mempengaruhi kepatuhan wajib pajak. Penelitian selanjutnya diharapkan mengakomodasikan variable lain diantaranya adalah Komitmen Organisasi (Diani, dkk 2019), pemahaman good governance (Pratiwi & Misqih, 2018), Konflik Peran (Fanani, dkk, 2008), Ketidakjelasan peran (Hanna & Firnanti, 2013)

DAFTAR PUSTAKA

- Antaraneews.com. (2009). *Delapan Auditor Kena Sanksi Pembekuan*. Diambil kembali dari www.antaraneews.com/berita/154996/delapan-auditor-kena-sanksi-pembekuan
- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Diani, E. Z., Oktaviani, R. M., Sunarto, & Wulandari, S. (2019). Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Proceeding SENDI_U*, 578-583.
- Fanani, Z., Hanif, R. A., & Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 139-155.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Hukumonline.com. (2004). *KPPU Jatuhkan Denda Rp20 Miliar terhadap KAP Drs. Hadi Sutanto*. Hukumonline.com. Diambil kembali dari <https://www.hukumonline.com/berita/a/kppu-jatuhkan-denda-rp20-miliar-terhadap-kap-drs-hadi-sutanto-hol10591>
- Hutasuhut, S. P., & Reskino. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1).
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keperilakuan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Medan.tribunnews.com. (2018). *Ini Sosok Pimpinan Akuntan Publik yang Ditangkap, Buron Kasus Restitusi Pajak Simalungun dan Langkat*. Medan.tribunnews.com. Diambil kembali dari <https://medan.tribunnews.com/2018/07/30/ini-sosok-pimpinan-akuntan-publik-yang-ditangkap-buron-kasus-restitusi-pajak-simalungun-dan-langkat>
- Pebriyaningrum, N. M., & Dwirandra, A. (2020). Kompetensi dan Kinerja Auditor: Peran Moderasi Struktur Audit dan Supervisi Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2878-2891.

- Pramana, A. A., & Yuliantoro, R. (2017). Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di BPK Jateng). *Jurnal Reksa*, 2.
- Pratiwi, W., & Misqih, N. A. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Pemahaman Good Governance Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Pusat). *Wahana*, 21(2).
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sitorus, R., & Wijaya, L. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2).
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi Edisi Pertama Cetakan ke-2*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- 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*.
- Tunggal, A. W. (2014). *Manajemen Teori, Ilmu, dan Praktik*. Jakarta: Harvarindo.
- Wahidi, U., Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *Current: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 1(2), 219-238.