

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELAKSANAAN TANGGUNG JAWAB, OTONOMI KERJA, DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR

Syauffa Pratiwi Hutasuhut, Reskino
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
reskino@uinjkt.ac.id

Abstract

This research purposed to examine the effect of organizational culture, exercised responsibility, job autonomy and role ambiguity to job performance auditor. Respondents in this research were auditors who work in public accounting firms in Jakarta. Based on purposive sampling method, total sample in this research was 133 respondents of 33 public accounting firms in Jakarta. Hypothesis in this research used multiple regression analysis. The results of this research indicate that organizational culture, exercised responsibility, and job autonomy positive and significant effect on job performance auditor, while role ambiguity based on data collected failed to prove the link between the ambiguities of the role and performance of auditors. Or in other words, the sample can not be generalized to the study population.

Keywords: *Organizational Culture, Exercised Responsibility, Role Ambiguity, Job Performance Auditor*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Jakarta. Berdasarkan metode purposive sampling, total sampel dalam penelitian ini adalah 133 responden dari 33 Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, dan otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan ambiguitas peran berdasarkan data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara Ambiguitas peran dan kinerja auditor. Atau dengan kata lain, sample tidak bisa digeneralisasi terhadap populasi penelitian.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Ambiguitas Peran, Kinerja Auditor*

Diterima: 16 Januari 2016; Direvisi: 20 Februari 2016; Disetujui: 15 Maret 2016

PENDAHULUAN

Budaya merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan pada level terendah. Keberhasilan suatu KAP untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong KAP tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh auditor.

Astriana, dan Nur Rahardjo (2010) menyatakan bahwa beberapa meta-analisis telah membuktikan bahwa karakter pribadi dapat memprediksi dengan baik tingkat kinerja individu. Ditemukan pula hubungan antara karakter pribadi dan tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan *job performance* dan *job satisfaction* auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat dimana Otonomi telah dikaitkan dengan motivasi dan kinerja yang baik dari seorang pegawai (Kalbers dan Cenker, 2008). Kalbers dan Cenker (2008) telah membuktikan jika otonomi sudah dimiliki maka kebutuhan akan tugas dan kinerja akan semakin tinggi juga. Menurut Au dan Cheung (2004), (dalam Pearson, *et al.*, 2009) otonomi juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Hal itu dipertegas oleh penelitian oleh Tai dan Liu (2007) yang menyatakan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. Morgeson *et al.*, (2005) membuktikan adanya hubungan yang kompleks antara otonomi dan kinerja. Otonomi mencerminkan tingkat kebijaksanaan, kebebasan, dan independensi seseorang merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan dalam pelaksanaan

tugas. Sementara itu, Wrzesniewski & Dutton (2001) dalam (Tai dan Liu, 2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki pekerjaan yang sama akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat peranan mereka berbeda juga.

Tugas dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi harus jelas karena hal ini berkaitan dengan *role requirements*. *Role requirements* merupakan wewenang seseorang untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan peran mereka (Michael et al., 2009). Jika pegawai tidak menyadari keberadaan tanggung jawab dan apa yang diharapkan maka mereka akan sulit mengambil keputusan dan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dan kinerja (Fisher, 2001). Ambiguitas peran dan *role conflict* memiliki hubungan negatif dengan kinerja (Kalbers dan Cenker, 2008). Keduanya dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja, *job dissatisfaction*, kecenderungan meninggalkan perusahaan, dan kinerja yang buruk (Kalbers dan Cenker, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini, karena dalam menjalankan tugasnya auditor eksternal harus memiliki pengalaman kerja yang cukup, otonomi kerja sepenuhnya, dan tidak menghadapi ketidakjelasan peran yang dapat berakibat menurunnya kinerja auditor atau bahkan dapat justru menaikkan kinerja auditor. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Cenker (2008).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1970), manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar/fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri).

Setiawan dan Gozali (2006), menyatakan motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu. Feldman (1988) menyatakan dalam prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Gozali, 2006).

Kinerja

Campbellet *al.*, (2010) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai saat (1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, (2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia, dan (3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan. Pada profesi auditor, kinerja berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat kinerja yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001). Skandal akuntansi, seperti Enron, meningkatkan kebutuhan akan kualitas kinerja audit pada tingkat individu maupun KAP. Sehingga, bagi KAP kinerja profesional merupakan konsekuensi penting pada kualitas audit dan aksistensi KAP. Bagi auditor sendiri, evaluasi kinerja penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan. Sehingga kinerja dianggap sebagai *key outcome* pada penelitian ini.

Budaya Organisasi

Vijay Sathe (1985), mendefinisikan budaya sebagai perangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat, yaitu asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. *Values* adalah sebagaimana yang diamati dan tidak sebagaimana yang mereka katakan.

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi (Odom *et al.*, 1990; Perry dan Porter, 1982). Sedangkan Boon dan Arumugam (2006) menunjukkan bahwa 4 dimensi budaya organisasi seperti kerja tim, komunikasi, penghargaan dan pengakuan, dan pelatihan dan pengembangan memiliki hubungan positif dengan komitmen pegawai.

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Penelitian yang dilakukan Chen (2004), Josina Lawalata, Darwis Said dan Mediaty (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dukungan tinggi yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target. Dengan budaya organisasi akan memberikan arah atau pedoman berperilaku bagi auditor dalam organisasi, dimana auditor tersebut tidak dapat berperilaku sekehendak hatinya melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pelaksanaan Tanggung Jawab

Pelaksanaan tanggung jawab merupakan skala ARQ yang dipilih untuk penelitian ini. Skala ARQ dapat dikaitkan dengan *job outcomes* karena ketujuh item yang membentuk skala ini memiliki konten biografi yang menilai sejauh mana seseorang telah melaksanakan wewenang, daripada bagaimana seseorang memandang suatu wewenang (Hakstian *et al.*, 1986). Nilai pada skala ini berkorelasi positif dengan nilai-nilai pada skala *achievement*, *dominance*, *affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan "karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi" (Hakstian *et al.*, 1986). Kalbers dan Cenker (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan tanggung jawab tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit. Berdasarkan penelitian-penelitian

terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab memiliki keterkaitan terhadap kinerja individu.

Meta-analisis Judge dan Bono (2001) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menemukan hubungan yang kuat antara kinerja dan *internal locus of control*. Dalam akuntansi, hubungan antara *locus of control* dan *job performance* masih belum jelas. Patten (2005) menemukan bahwa auditor internal dengan tingkat *internal locus of control* lebih tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, Hyatt dan Prawitt (2001) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menemukan bahwa eksternal auditor yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan dengan pendekatan audit tidak terstruktur. Sementara itu Donnelly, et al (2003) tidak berhasil menemukan hubungan yang signifikan bagi eksternal auditor. Novikal (2008) menemukan hubungan bahwa terdapat pengaruh positif pelaksanaan tanggung jawab terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: pelaksanaan tanggung jawab berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Otonomi Kerja

Otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Breaugh, 1985 (dalam Pearson, et al, 2009) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *work method*, *work schedule*, and *work criteria*. *Work method autonomy* merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work schedule autonomy* merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. *Work criteria autonomy* merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Dalam penelitian ini, penilaian aspek otonomi fokus pada keputusan (*judgment*) profesional daripada aspek-aspek teknis seperti penjadwalan kerja dan tugas-tugas administrasi lainnya. Sebagai auditor senior dalam perusahaan, mereka diberikan lebih banyak tanggung jawab dan kontrol pada pekerjaan mereka dan pekerjaan bawahan.

Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa otonomi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Kalberg dan Cenker, 2008) dan hasilnya juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Morgeson *et al.*, 2005). Sebagai auditor senior dalam sebuah perusahaan dan memiliki otonomi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan memiliki kinerja yang baik. Juga, pada setiap golongan dalam suatu perusahaan, orang-orang yang diberi otonomi yang lebih besar diharapkan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novikal (2010) dan Wisesa (2012) membuktikan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: otonomi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Rizzo *et al.*, 1970 (dikutip oleh Michael, *et al* 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pegawai tidak mengetahui upaya apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Siguaw *et al.* (1994) mengatakan bahwa ambiguitas kerja bisa terjadi akibat *job description* yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi *job satisfaction* dan meningkatkan *turnover* karyawan (Singh, 1993) karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (*delays*) dalam mengambil tindakan (Babin & Boles, 1998), kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai ambiguitas peran terhadap kinerja menunjukkan hasil yang konsisten. Secara umum, riset sebelumnya telah menemukan bahwa ambiguitas peran terkait negatif dengan kinerja (Kalberg dan Cenker, 2008). Namun, keterkaitan antara ambiguitas peran dan kinerja bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja (Jackson dan Schuler, 1985; Tubre dan

Collins, 2000) dalam Kalberg dan Cenker (2008). Tubre dan Collins (2000) menemukan bahwa hubungan negatif itu lebih pada profesional, teknis, dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu. Penelitian Brow dan Peterson (1983) seperti dikutip oleh Singh (1998) juga memperlihatkan pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan sampel akuntan publik yang bekerja pada kantor akuntan publik wilayah Jakarta. Metode yang digunakan dalam pemilihan sample penelitian adalah *purposive sampling*, dengan teknik berdasarkan pertimbangan (*judgement sampling*). Responden penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja pada kantor akuntan publik. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada kantor akuntan publik secara langsung ataupun melalui perantara. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja di KAP sebagai responden.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid *et al.*, 2003; Lund, 2003; Pool, 2000). Budaya organisasi tidak hanya sebatas pemikiran, nilai-nilai, dan tindakan, namun lebih pada menyatukan pola yang dapat dibagi, dipelajari, disatukan pada tingkat kelompok, dan diinternalisasikan hanya oleh anggota organisasi (Lawson dan Shen, 1998 dalam Boon dan Arumugam, 2006). Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990). Instrumen terdiri dari 3 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan. Persepsi responden terhadap indikator

tersebut diukur dengan lima poin skala interval (likert) dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Pelaksanaan Tanggung Jawab (X_2)

Pelaksanaan tanggung jawab yaitu tanggung jawab yang dibebankan kepada profesional untuk melayani kepentingan publik. Skala pelaksanaan tanggung jawab ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang yang dimilikinya. Pengukuran variabel pelaksanaan tanggung jawab diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Hakstian *et al* (1986). Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima poin skala interval (likert).

Otonomi Kerja (X_4)

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur dengan instrumen yang digunakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993). Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima poin skala interval (likert).

Ambiguitas Peran (X_5)

Ambiguitas peran atau ambiguitas kerja adalah “tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran” (Katz & Kahn 1978) dalam Viator (2001). Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Rizzo, *et al* (1970). Pernyataan yang digunakan dalam variabel ambiguitas peran merupakan pernyataan negatif, dimana penilaian “Sangat Tidak Setuju” bernilai lima poin hingga “Sangat Setuju” bernilai satu poin.

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, kinerja berkaitan dengan kualitas audit. Kinerja diukur dengan menggunakan instrumen dari Fogarty, *et al* (2000). Persepsi

responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima poin skala interval (likert) dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, ambiguitas peran dan kinerja auditor diperoleh hasil bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, ambiguitas peran dan kinerja auditor adalah setuju.

Hasil Uji Kualitas Data

Nilai *cronbach's alpha* atas variabel budaya organisasi sebesar 0,908, pelaksanaan tanggung jawab sebesar 0,900, otonomi kerja sebesar 0,887, ambiguitas peran sebesar 0,896 dan kinerja auditor sebesar 0,925. Dengan demikian pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolonieritas

Dalam penelitian ini nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih besar dari 0,1 dan hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk budaya organisasi 0,400, pelaksanaan tanggung jawab 0,450, otonomi kerja 0,337, dan ambiguitas peran 0,402 serta VIF 2,498; 2,224; 2,964; 2,485. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multiko dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Artinya tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas yang di uji dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas dengan menggunakan grafik P-Plot dan grafik histogram sudah menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada α sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Berdasarkan uji statistik normalitas diperoleh hasil p value 0,158 lebih besar dari 0,05, yang berarti hipotesis nol diterima atau nilai residual terdistribusi secara normal.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja dan ambiguitas peran.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji *adjusted R²* diperoleh hasil sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran hanya bisa menjelaskan 77,2% variasi variabel kinerja auditor. Sedangkan sisanya, yaitu 22,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti *role stress*, *individual capability*, komitmen organisasi, dan *emotional quotient*.

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel I, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 . Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a (Ghozali, 2011). Pada tabel I tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor berpengaruh dalam budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran. Tabel dari F test didapat nilai F hitung sebesar 90,399 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik F Variabel Y dan X
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2231,333	5	446,267	90,399	,000 ^b
Residual	626,953	127	4,937		
Total	2858,286	132			

a. Dependent Variable: TKA

b. Predictors: (Constant), TAP, TPT, TBO, TPK, TOK

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 2, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_0 . Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan menolak H_a . Pada tabel 2 dibawah ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, dan otonomi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor namun ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor. Variabel budaya organisasi, pelaksanaan tanggung jawab, otonomi kerja, dan ambiguitas peran mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,033; 0,000; 0,014; 0,138.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik t Variabel Y dan X
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,447	3,076		,795	,428		
TBO	,157	,073	,142	2,156	,033	,400	2,498
TPT	,425	,061	,430	6,933	,000	,450	2,224
TOK	,311	,125	,179	2,497	,014	,337	2,964
TAP	-,148	,099	-,098	-1,492	,138	,402	2,485

a. Dependent Variable: TKA

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Pengujian Hipotesis 1 (H_1)

Berdasarkan dari tabel 2, menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,033 sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Trisnaningsih (2007) Namun sesuai dengan Abdullah (2006), Flamholtz dan Naraziman (2005) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Hal ini berarti bahwa kesesuaian budaya organisasi dengan anggotanya ternyata memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta.

Hasil Pengujian Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan dari tabel 2, menunjukkan hasil bahwa variabel pelaksanaan tanggung jawab memiliki tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tanggung jawab berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Donnelly (2003) bahwa pelaksanaan tanggung jawab berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Namun sesuai dengan Kalberg dan Cenker (2008) bahwa pelaksanaan tanggung jawab berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelaksanaan tanggung jawab pada auditor maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya. Apabila auditor mempunyai rasa tanggung jawab yang baik, maka auditor akan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Karena, selain dituntut untuk melayani klien, auditor juga bertanggung jawab kepada masyarakat, sehingga auditor diharapkan mampu untuk menjalankan tanggung jawab yang ada pada profesinya.

Hasil Pengujian Hipotesis 3 (H_3)

Berdasarkan dari tabel 2, menunjukkan hasil bahwa variabel otonomi kerja memiliki tingkat signifikansi 0,014 sehingga dapat dikatakan bahwa otonomi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) dan Morgeson *et al.*, 2005. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat otonomi

auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Sebagai auditor yang memajukan perusahaan, auditor diberi tanggung jawab yang lebih dan kontrol kerja serta pekerjaan lain. Otonomi yang dimiliki auditor harus mampu menggali potensi yang ada di kantor akuntan guna mencapai tujuan yang positif berupa kuantitas dan kualitas pelayanan publik dan otonomi diharapkan menjadi strategi dalam menghadapi berbagai hambatan baik institusi maupun administrasi.

Hasil Pengujian Hipotesis 4 (H₄)

Berdasarkan dari tabel 2, menunjukkan hasil bahwa variabel ambiguitas peran memiliki tingkat signifikansi 0,138 sehingga dapat dikatakan bahwa ambiguitas tidak berhasil membuktikan keterkaitannya dengan kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astriana, dan Nur Rahardjo (2010), Kalberg dan Cenker (2008) bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fananiet *al.* (2007) dan Rapina (2008) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berhasil membuktikan keterkaitannya dengan kinerja auditor.

Ambiguitas peran cenderung dialami oleh akuntan senior yang telah sering melakukan audit, sehingga walaupun mereka mengalami ambiguitas peran namun dapat mengatasinya dengan pengalaman dan kemampuan yang cukup, sehingga masih dapat mencapai kinerja yang tinggi (Viator, 2001 dalam Fananiet *al.*, 2007:13-14). Berdasarkan hasil temuan Viator (2001), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini ditolakny hipotesis diduga karena responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sehingga dengan pengalaman dan pengetahuan yang ada, auditor yang mengalami ambiguitas peran masih dapat mencapai kinerja yang tinggi dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang tinggi, seperti yang kita ketahui, kecerdasan manusia terbagi menjadi tiga wilayah, yakni *intellectual quotient*, *emotional quotient*, dan *spiritual quotient*, dimana auditor yang mengalami ambiguitas peran cenderung memerlukan informasi sehingga walaupun mereka dalam ambiguitas peran, namun mereka dapat mengatasinya dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup.

SIMPULAN

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi, Pelaksanaan tanggung jawab, dan Otonomi kerjaberpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara Ambiguitas peran dan kinerja auditor. Atau dengan kata lain, sample tidak bisa digeneralisasi terhadap populasi penelitian.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh auditor maka kinerja auditor akan semakin baik. Budaya organisasi yang kuat akan memicu auditor untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi, sehingga kesesuaian ini dapat mendorong auditor untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, dalam mewujudkan kualitas, kuantitas, ketepatan, dan kemandirian kinerjanya. Kemudian dalam hal pelaksanaan tugas dimana auditor akan menjalankan tugasnya dengan baik, atau kinerja auditor akan semakin baik jika seorang auditor tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Pelaksanaan tanggung jawab menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit yang tidak lain termasuk dalam kriteria kinerja auditor. Selain itu Auditor yang mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, dirinya akan menggunakan kemampuannya secara profesional karena mereka mempunyai kebebasan, independensi dan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja mereka yang memiliki otonomi kerja akan lebih baik atau meningkat.

REFERENSI

Astriana, Novika. dan Nur Rahardjo, Shiddiq. 2010. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang" http://eprints.undip.ac.id/23089/1/Skripsi_Novikal.pdf

- Babin, Barri J and James S. Boles. 1998. "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women" *Journal of marketing*, 62 (April), 77-89
- Campbell, C. 1998. "Psychological climate: Relevance for Sales Manajer and Impact on Concequent Job Satisfaction". *Journal of Marketing Theory and Practice*; Winter 1998, 27-37
- Donnelly D.P., Quirin J.J., David O'Bryan. 2003. "Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model Using Auditor's Personal Characteristics". *Behavioral Research In Accounting*. Vol 15, 87
- Fanani, Zaenal, Afriana H. R. dan Subroto Bambang. 2007. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor", The 1st Accounting Conference, fakulty of Economics Universitas Indonesia, Depok
- Fisher, R.T. 2001. "Role Stress, The Tipe A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance" *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 13. 143
- Fogarty, T.J, J. Singh, G.K. Roads and R.K. Moore. 2000. "Antesedent and Consequences of Burnout In Accounting: Beyond the Role Stress Model". *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 12. pp. 31-67
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hakstian, A.R., Suedfeld, P., Ballard, E.J., Rank, D.S. 1986. "The Ascription of Responsibility Questionnaire : Development and Empirical Extensions". *Journal of Personality Assessment*. 229-247
- Hellriegel, Slocum and Woodman. 2001. *Organizational Behavior*. Cincinnati: South-Western College Publishing
- Herliansyah, Y dan Ilyas, M. 2006. "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment". *Simposium Nasional Akuntansi IX*
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta

- Jackson, S.E. and Shuler, R.S. 1985. "A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings". pp.16-78.
- Kalbers L.P., and Cenker W.J. 2008. "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting". *Journal of Managerial Issues*, Vol XX, 327-347.
- Kalbers L.P. and T.J Fogarty. (1995). "Professionalism and its Consequences : A Study Internal Auditors". *A Journal Practice and Theory (Spring)*: 64-85
- Kalbers and T. Fogarty, (1996). "Internal Auditor Professionalism: An Empirical Analysis of Its Nature and Its Consequences". *Auditing. A Journal of Practice and Theory* 14 (1): 64-86
- Michael, O., Court, D., Petal, P. (2009). "Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators". *International Journal of Educational Manajement*. Vol.23. no.9. pp 266-288
- Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and M. Hemingway, 2005. "The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance" *Journal of Applied Psychology*, 90:2, 399-406
- Patten, D.M. (2005). "An Analysis of The Impact of Locus-of-Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction". *Manajerial Auditing Journal*. Vol. 20, No.9, pp
- Poerwati, Srini. 2003. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme Sebagai Variabel Intervening*. Masters Thesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Pearson, A., J.M. Pearson, C. Griffin. (2009). "Innovating with Technology: The Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict, " *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*", 9:4, 2009, 41- 65
- Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout M.S. 1995. "The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analitic Review". *Personel Psychology*
- Rizzo, J R House, R.J & Lirtzman S.I. 1970. "Role Conflict and ambiguity in complex organizations *Administrative Science Quarterly*", 15.150-163

- Setiawan, Ivan Arisdan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPF E UNDIP . Semarang
- Siguaw, J.A., Brown, G., and Widing, R.E. (1994). "The Influence of the Market orientation of the Firm on Sales Force Behavior and Attitudes". *Journal of marketing research*, 31: 63-74
- Singh, Jagdip. (1993). "Boundary Role Ambiguity: Facets, Determinants, and Impacts". *Journal of Marketing*. Vol. 57, pp.11-31
- Singh, Jagdip. (1998). "Striking a Balance a Boundary-Spanning Position: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople". *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86
- Tai, W.T., and Liu, S.C. (2007). "An Investigation of The Influences of Job Autonomy and Neuroticism on Job Stressor-Strain Relations". *Social Behavior and Personality*. 35, 1007-1020
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X, Makasar.
- Viator, R.E. 2001, "The Association of formal and informal public accounting mentoring with role stress and related job outcome" *Accounting, Organizations and Society*, 19. 717-734