

DETERMINAN KINERJA AUDITOR INTERNAL PADA INSPEKTORAT SE-PULAU LOMBOK

Aluh Ruhbaniah

aluhruhbaniah.05@gmail.com

Inspektorat Kabupaten Lombok Timur

Agusdin

Alamsyah

Program Magister Akuntansi Universitas Mataram

ABSTRACT

This study aims to test and find empirical evidence of the influence of audit structure, leadership style, role conflict, the experience and the independence of the internal auditor performance. Samples were either internal auditor Functional Auditor (JFA) and Control Officers (P2UPD) at Inspectorate Lombok Island in Nusa Tenggara Barat Province. This study uses a quantitative approach to the entire population of Control Officers and the sample used is 141 internal auditors. Sampling technique used is sensus and analysis method used is multiple linear regression. The results showed that the audit structure, experience and independence significant positive effect on the performance of the internal auditor. The study also found evidence that the conflict can influence the role of internal auditors performance but with a negative direction. While the leadership style does not affect the performance of auditors. The implication of this research is to give opportunity to the APIP on the Lombok island to give more attention to the factors that can improve the performance of auditors as to how to resolve the conflict of roles, keep use audit structure, enhance the experience and independence of the internal auditor.

Key words : leadership style, independence, role conflict, experince, audit structure

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menemukan bukti empiris pengaruh struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi terhadap kinerja auditor internal. Sampel penelitian ini adalah auditor internal baik Jabatan Fungsional Auditor (JFA) maupun Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (P2UPD) pada Inspektorat se-Pulau Lombok di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh fungsional baik fungsional auditor (FA) dan fungsional pengawas penyelenggaraan urusan pemerintah di daerah (P2UPD) di Inspektorat se-pulau Lombok berjumlah 141 auditor internal. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, pengalaman dan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor internal. Penelitian ini juga menemukan bukti bahwa konflik peran mampu mempengaruhi kinerja auditor internal tetapi dengan arah negatif, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Implikasi dari penelitian ini yaitu memberikan kesempatan kepada APIP di pulau Lombok untuk lebih memberikan perhatian atas faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja auditor seperti dengan cara mengatasi terjadinya konflik peran, mengefektipkan penggunaan struktur audit, meningkatkan pengalaman dan independensi auditor internal.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, independensi, konflik peran, pengalaman, struktur audit

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi saat ini, perkembangan isu pelanggaran etika masih saja

sering terjadi. Permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya

seperti penyalahgunaan wewenang, penyuaian, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini.

Tuntutan masyarakat akan pelaksanaan pengawasan yang baik dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien dan efektif. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota yang berfungsi sebagai pengawas atau auditor internal.

Akan tetapi tuntutan tersebut terbentur dengan rendahnya level kapabilitas pengawasan APIP. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja APIP yaitu dengan melakukan penilaian kapabilitas APIP, hal ini menjadi salah satu fokus pemerintah untuk segera diatasi. Berdasarkan hasil penilaian kapabilitas yang dilakukan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi NTB pada akhir tahun 2015 menunjukkan bahwa kapabilitas pengawasan Inspektorat di pulau Lombok berada pada level 2 kecuali Inspektorat Kota Mataram masih berada pada level 1 (Laporan BPKP cabang Provinsi NTB, 2016).

Oleh karena itu dengan level pengawasan APIP di pulau Lombok yang sebagian besar berada pada level 1 dan 2 maka APIP selaku garda terdepan sulit berbuat banyak dalam menjawab tuntutan masyarakat. Hal ini juga mengindikasikan

bahwa APIP belum optimal dalam menjalankan peran sebagaimana dimaksud dalam filosofi paradigma audit baru. Peran auditor dalam paradigma audit baru seharusnya tidak lagi sebagai *watchdog* (pengawas) namun berperan sebagai partner auditi yaitu konsultan dan katalis. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dituntut untuk mampu memberikan nilai tambah dan membantu auditi mengenali resiko-resiko yang akan menghambat perbaikan kinerja audit.

Pelaksanaan audit sesuai paradigma audit baru bukanlah perkara mudah, auditor internal yang bertahun-tahun terbiasa dengan paradigma audit lama tentu membutuhkan proses penyesuaian diri. Perubahan peran auditor internal dari *watchdog* menjadi konsultan dan katalis yang diperkuat dengan tuntutan penerapan audit kinerja membutuhkan perubahan metode, prosedur dan struktur audit yang digunakan. Hal ini tentu saja akan menambah beban kerja kepada auditor internal sehingga akan timbul konflik peran, selain itu menambah beban kerja atasan dan tentu saja auditor internal juga harus meningkatkan pengalaman dan independensinya. Pada situasi seperti ini, dibutuhkan kerjasama antara ketua tim dan anggota tim audit agar bisa menyelesaikan tugas audit yang dijalankan sehingga menghasilkan kinerja auditor yang baik.

Pada Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) khususnya di Pulau Lombok, kasus penyimpangan keuangan masih tinggi. Ini terbukti dengan beberapa temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) maupun Inspektorat Daerah yang ditindaklanjuti oleh Aparat Penegak Hukum (APH) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), seperti kasus korupsi Bupati Lombok Barat dimana KPK sejak 5 Desember 2014 menetapkannya sebagai tersangka, kasus lainnya yaitu proyek tambatan perahu di Gili Kondo Kabupaten Lombok Timur, menetapkan pejabat di Pemerintah kabupaten Lombok Timur sebagai tersangka (Lombok Post, 2015). Kepala satuan tugas koordinasi supervisi

penegakan Komisi Pemberantas Korupsi (KPK) Republik Indonesia juga menyatakan bahwa masih ada 18 kasus korupsi yang akan ditindak lanjuti di Pulau Lombok (Radar Lombok, 2015). Kasus-kasus itu merupakan akumulasi kasus dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2015.

Melihat kondisi tersebut di atas, sudah selayaknya menjadi perhatian yang serius bagi penyelenggara pemerintah (*agent*) yang diberikan amanah oleh rakyat (*principal*) untuk segera memperbaiki keadaan terkait penyimpangan tersebut terutama bagi auditor internal yang berfungsi memberikan *quality assurance* dan *consulting* bagi pemerintah. Kondisi ini juga menjadi pekerjaan besar bagi auditor internal terkait bagaimana melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap urusan pemerintah di daerah.

Pengujian atas pengaruh faktor struktur audit dalam pelaksanaan audit cukup penting dilakukan karena pada saat melakukan audit seorang auditor internal harus mempunyai struktur audit yang jelas dan rinci. Pendekatan struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap audit yang dikarakteristikkan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998). Penelitian yang menggunakan struktur audit sebagai variabel independen telah dilakukan oleh Afriana (2013) yang dilakukan di Kantor Akuntan Publik Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Bertolak belakang dengan penelitian Ichwan (2012) menyatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Auditor internal dalam melakukan pemeriksaan bekerja dalam sebuah tim yang dipimpin oleh seorang ketua tim. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa

sehingga orang tersebut mampu melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Menurut Gibson (1996) gaya pemimpin ada dua yaitu *consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan dan adanya komunikasi antara atasan dan bawahan. *Initiating structure* (*struktur inisiatif*) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar. Penelitian Indah (2009) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Wati *et al.*, (2010), Magda (2012), Kumala (2013) dan Akil (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, namun tidak sesuai dengan apa yang dihasilkan oleh Sea (1999) dan Gustia (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dari segi kualitas, seorang auditor harus memiliki pengalaman yang memadai. Akan tetapi hal tersebut sering terbentur dengan adanya mutasi staf yang telah memperoleh pendidikan dan pelatihan terkait audit sehingga auditor yang memiliki kompetensi dari sisi pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal dan pelatihan semakin berkurang. Selain itu banyak auditor yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) baik pembentukan auditor ahli, maupun diklat teknis lainnya. Minimnya pengembangan kompetensi profesional auditor berdampak pada sikap profesional auditor. Meskipun penjadwalan pendidikan dan pelatihan pembentukan auditor telah dilakukan, namun sistem antrian panjang dan keterbatasan anggaran setiap Inspek-

torat menjadi penghambat percepatan peningkatan kompetensi profesional auditor. Faktor pengalaman memegang peranan penting agar auditor dapat mendeteksi setiap penyimpangan. Fatmawati *et al.*, (2010) menyatakan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Suryono (2012) dan Rifan (2015).

Seorang auditor harus memiliki independensi dalam melakukan audit agar dapat memberikan pendapat atau kesimpulan yang apa adanya tanpa ada pengaruh dari pihak yang berkepentingan (BPKP, 1998). Hal ini juga dinyatakan dalam Standar Pengelolaan Keuangan Negara (SPKN) yang menyebutkan bahwa semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, seperti organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan gangguan pribadi, baik ekstern dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. Wati *et al.*, (2010) menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sejalan dengan hasil penelitian Magda (2012), Putra W (2012) Fitriani dan Rizki (2014). Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Gustia (2014) yang menyatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Menurut Dale dan Fox (2008) konflik peran merupakan derajat ketidaksesuaian antara tugas, sumberdaya, aturan atau kebijakan dan orang-orang lain. Dalam kondisi ini auditor mengalami suatu keadaan dengan dua atau lebih pengharapan peran yang saling berlawanan. Perilaku yang diharapkan auditor tidak konsisten, akibatnya akan meningkatkan ketegangan internal dan frustrasi yang kemudian menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan menurunnya keefektifan organisasi (Rizzo *et al.*, 1970). Penelitian Fannani (2008), Ichwan (2012) dan Afriana (2013) menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun kontradiksi dengan penelitian Fogarty (2000) yang menemukan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor yang disebabkan karena

auditor yang menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang cukup untuk melakukannya, auditor mampu memecahkan masalah yang timbul karena konflik antar auditor, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan pengembangan dari penelitian Handayani (2015) yang menguji pengaruh variabel kompetensi, independensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) di lingkungan Inspektorat se-Pulau Lombok. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang akan diuji, dimana penelitian ini akan menggabungkan 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja (Gibson, 1987) seperti faktor individual yaitu pengalaman dan independensi, faktor organisasi yaitu struktur audit dan gaya kepemimpinan dan faktor psikologi yaitu konflik peran. Alasan pemilihan variabel tersebut dikarenakan pada penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, perbedaan lainnya yaitu jumlah sampel yang lebih luas dan diharapkan hasilnya lebih representatif.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi terhadap kinerja auditor dengan menggunakan teori keagenan dan teori peran. Dengan harapan dapat membantu pimpinan dalam memotivasi tim auditornya guna membentuk tim audit yang solid sehingga mampu meningkatkan kinerja auditor internal. Kontribusi hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur penelitian di bidang perilaku auditor terkait kinerja auditor dan juga diharapkan dapat mendukung teori agensi terkait adanya asimetri informasi yang menyebabkan munculnya *moral hazard* dan *adverse selection* antara *principal* dengan *agent* dan juga dapat mendukung teori peran terkait adanya konflik pada tugas, aturan dan kebijakan yang tidak sesuai harapan sehingga terjadi asimetri informasi antara auditor intern dan pe-

merintah yang diwakili oleh lembaga pengawasan (APIP) dalam pelaksanaan audit dan menyebabkan menurunnya kualitas kerja.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor sehingga supervisor/pimpinan organisasi dalam mengendalikan tim audit bisa lebih profesional. Disamping itu bagi auditori dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan pengambilan keputusan demi tercapainya tujuan organisasi dan terwujudnya akuntabilitas publik demi penyelenggaraan pemerintah yang lebih baik. Kontribusi bagi pengambil kebijakan untuk membuat kebijakan di bidang pengawasan khususnya tentang kebijakan mutasi bagi auditor yang sudah memperoleh pendidikan dan pelatihan terkait audit, memberikan kesempatan kepada auditor untuk meningkatkan pengalamannya melalui pendidikan dan pelatihan dan juga penugasan-penugasan audit yang berkesinambungan. dapat menyusun bentuk kebijakan tentang peningkatan kepuasan kerja auditor sehingga mampu mempertahankan minat pegawai untuk tetap menjadi auditor internal pemerintah.

TINJAUAN TEORETIS

Teori Peran

Teori peran (*role theory*) adalah penekanan dari sifat individu seseorang sebagai pelaku sosial yang mengimplementasikan perilaku sesuai dengan posisi yang dijalankan baik di lingkungan kerja maupun masyarakat (Kahn *et al.*, 1964). Teori ini menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya baik di lingkungan kerja maupun masyarakat. Teori Peran mencoba untuk menjelaskan interaksi antar individu dalam organisasi, berfokus pada peran yang mereka mainkan. Peran perilaku dipengaruhi oleh harapan peran untuk perilaku yang sesuai dalam posisi ini, dan perubahan perilaku peran terjadi me-

lalui proses yang berulang-ulang (Thompson, 2001).

Teori Keagenan

Jensen dan Meckling (1976) di dalam teori agensi (*agency theory*) menggambarkan hubungan agensi sebagai suatu kontrak di bawah satu atau lebih *principal* yang melibatkan agen untuk melaksanakan beberapa layanan bagi prinsipal dengan melakukan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada *agen*. Berdasarkan teori agensi, Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan dapat terjadi pada semua entitas yang mengandalkan pada kontrak, baik eksplisit maupun implisit, sebagai acuan pranata perilaku partisipan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hubungan keagenan terjadi pada setiap entitas.

Penerapan teori keagenan pada organisasi sektor publik dapat terwujud dalam kontrak kerja yang akan mengatur proporsi hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan tetap memperhitungkan kemanfaatan secara keseluruhan. Organisasi sektor publik melalui pemerintah daerah khususnya lembaga APIP (Inspektorat) sebagai *stakeholder* internal selalu berupaya untuk meningkatkan kepercayaan publik (masyarakat) dan auditi sebagai *stakeholder* eksternal melalui pelaksanaan fungsi pengawasan intern yang berkualitas, sehingga terwujud penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, adil, transparan, dan akuntabel.

Ketidakseimbangan (*asimetri*) informasi yang dimiliki antara auditor intern dan pemerintah yang diwakili oleh lembaga pengawasan (APIP) dalam pelaksanaan audit dapat menimbulkan permasalahan. Akibat adanya informasi yang tidak seimbang (*asimetri*) tersebut, dapat menimbulkan 2 (dua) permasalahan yang disebabkan adanya kesulitan prinsipal untuk memonitor dan melakukan kontrol terhadap tindakan-tindakan agen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan permasalahan tersebut antara lain adalah: (a) *Moral Hazard*, yaitu per-

masalah yang muncul jika agen tidak melaksanakan hal-hal yang telah disepakati bersama dalam kontrak kerja. (b) *Adverse Selection*, yaitu suatu keadaan dimana prinsipal tidak dapat mengetahui apakah suatu keputusan yang diambil oleh agen benar-benar didasarkan atas informasi yang telah diperolehnya, atau terjadi sebagai sebuah kelalaian dalam tugas.

Kinerja Auditor

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Mahsun (2007) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Menurut Robbins (2007), kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli tersebut bila dikaitkan dengan auditor internal, maka dapat diperoleh gambaran secara umum bahwa kinerja auditor internal adalah prestasi kerja yaitu proses dan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh auditor internal dalam melaksanakan tugas pengawasan.

Pengaruh Struktur Audit terhadap kinerja auditor

Muslim A. Djalil (2002) menjelaskan bahwa struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, instruksi bagaimana pe-

kerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Struktur audit harus menentukan secara rinci prosedur audit yang diperlukan untuk mencapai tujuan audit. Fungsi struktur audit meliputi petunjuk mengenai apa yang harus dilakukan dan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, pengendalian audit dan alat-alat untuk penilaian kualitas kerja yang dilaksanakan.

Teori agensi diharapkan mampu untuk memenuhi tuntutan informasi dan pertanggungjawaban yang akuntabel dan handal dari para *agent* (auditor) yang telah dipercayakan oleh *principal* (Pemerintah Daerah) melalui lembaga APIP. Berdasarkan Standar Pengelolaan Keuangan Negara (SPKN) tentang tanggung jawab pemeriksa menyatakan bahwa auditor wajib merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan. Salah satu bentuk perencanaan yaitu adanya struktur audit. Dalam melakukan audit seorang auditor harus menerapkan prosedur audit sesuai dengan standar yang diterima oleh umum.

Untuk menetapkan standar, diperlukan konsep yang mendasarinya sehingga standar tersebut dijabarkan dalam prosedur yang digunakan pada audit. Struktur audit membantu atasan dalam memberi tugas kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Penggunaan struktur audit juga akan memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim serta membantu auditor dalam mengambil keputusan sehingga memudahkan tugas auditor. Penggunaan dan pemahaman struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan Inspektorat tersebut akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Kepemimpinan merupakan tindakan yang mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun organisasi. Menurut Rivai (2011) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Seorang pimpinan (*principal*) berkewajiban memberikan motivasi kepada bawahan (*agent*) yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Wati *et al.*, 2010), sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, dimana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002). Kumala (2013) dan Gustia (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang dibangun dalam rerangka konsep penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin cakupannya seorang pemimpin dalam mengatur atau mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kinerja bawahannya akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Konflik Peran terhadap kinerja auditor

Teori peran menjelaskan bahwa interaksi antar individu dalam organisasi harus berfokus pada peran yang mereka mainkan. Konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Penelitian Fanani (2008) dan Afriana (2013) menyatakan konflik peran berpengaruh terhadap kinerja, semakin besar konflik peran yang dialami oleh auditor maka semakin rendah kinerja auditor tersebut. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Konflik peran berpengaruh negative terhadap kinerja auditor

Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor

Adanya asimetri informasi yang menyebabkan munculnya *moral hazard* antara *principal* dengan *agen* menuntut adanya akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pemerintahan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Auditor internal pemerintah di tuntutan untuk lebih meningkatkan pengalaman dalam bidang-bidang tertentu yang terkait dengan pengawasan. Permenpan No 4 tahun 2008 mengharuskan auditor internal memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas.

Fatmawati (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman berpe-

ngaruh terhadap kinerja auditor, semakin tinggi pengalaman auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Seorang auditor (*agent*) dalam melakukan pemeriksaan harus bebas dari campur tangan dan intervensi pimpinannya (*principal*). Apabila auditor kehilangan independensinya, maka laporan audit yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan ke-

putusan (Supriyono, 2000). Auditor internal seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena auditor internal melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Dengan adanya sikap independensi dalam program audit, verifikasi dan pelaporan pada diri seorang auditor tersebut akan memiliki kepuasan kerja. Penelitian Magda (2012) dan Putra, W dan Ariyanto (2012) menyatakan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi independensi dari seorang auditor maka kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Tabel 1
Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Sumber
Kinerja Auditor (KA)	Pandangan atau pendapat dari koordinator tentang hasil dari pelaksanaan dan tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan auditor yang bersangkutan berdasarkan kemampuan, tanggungjawab dan keobyektifan dalam melaksanakan pengauditan	Trisnaningsih (2007)
Struktur Audit (SA)	Persepsi atau pendapat auditor internal suatu pedoman berupa langkah-langkah sistematis dalam melaksanakan kegiatan pengauditan yang berguna dalam memudahkan auditor dalam melaksanakan tugas yang harus dilakukan dalam proses pengauditan	Fanani <i>et al.</i> , (2008)
Gaya Kepemimpinan (GK)	Pendapat atau pandangan dari auditor internal tentang kepemimpinan dari ketua tim audit, dilihat dari dua dimensi yaitu konsiderasi dan struktur inisiatif	Trisnaningsih (2007)
Konflik Peran (KP)	Pendapat auditor tentang bentuk ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaannya (Agustina, 2009)	Agustina (2009)
Pengalaman (PN)	Persepsi auditor internal tentang aktivitas nyata yang telah dilaksanakan dengan baik dan profesional oleh auditor dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan	Simangunsong (2008)

Independensi (I)	Pendapat auditor internal tentang sikap seorang auditor yang harus bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain	Mulyadi dan Puryadireja (2002)
------------------	--	--------------------------------

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh auditor internal baik fungsional auditor (FA) dan fungsional yang melaksanakan pemeriksaan pada Inspektorat provinsi/kabupaten/kota se-pulau Lombok, yaitu sebanyak 141 orang pemeriksa. Penentuan responden dengan menggunakan sensus sehingga responden pada penelitian ini yaitu semua populasi yaitu pejabat fungsional auditor dan pejabat fungsional P2UPD (Pejabat Pengawas Urusan Pemerintahan Daerah) pada seluruh Inspektorat se-Pulau Lombok berjumlah 141 auditor internal.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dan dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner penelitian berisi daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur dan bersifat tertutup. Kuisisioner diserahkan langsung oleh peneliti kepada responden.

Model Penelitian

Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan model sebagai berikut:

$$KA = \alpha + \beta_1 SA + \beta_2 GK - \beta_3 KP + \beta_4 PN + \beta_5 I + e$$

Dimana:

KA	= Kinerja auditor
a	= Konstanta
SA	= Struktur Audit
GK	= Gaya Kepemimpinan
KP	= Konflik Peran
PN	= Pengalaman
I	= Independensi
$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4 \beta_5$	= Koefisien regresi
e	= Error

Teknik Analisis

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu dilakukan pengukuran kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik, yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t), koefisien determinasi (R^2) dan uji signifikansi simultan (Uji F).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Unit Observasi

Responden dalam penelitian ini adalah auditor internal yang berada pada Inspektorat Provinsi NTB dan Inspektorat Kabupaten/Kota yang berada di Pulau Lombok berjumlah 4 (empat) Kabupaten dan 1 (satu) Kota. Auditor yang dimaksud dalam penelitian ini adalah auditor internal pemerintah yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan di Daerah yang terdiri atas Jabatan Fungsional Auditor (JFA) dan Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggara Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) berdasarkan standar audit yang dikeluarkan oleh AAPII.

Jumlah auditor yang dijadikan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian adalah 141 orang. Berdasarkan hasil akhir atas pengembalian kuesioner, diperoleh sebanyak 139 orang auditor yang bisa dijadikan sebagai responden akhir dalam penelitian atau dengan kata lain tingkat pengembalian sebesar 98 persen. Adapun 2 orang auditor (2 persen) yang tidak bisa dijadikan sebagai responden akhir adalah karena 1 (satu) orang menunaikan ibadah haji dan satu orang auditor mutasi. Berikut informasi data responden yang berhasil

dikumpulkan berdasarkan tabulasi data yang diperoleh dari kuesioner.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan, berikut disajikan profil responden berdasarkan pendidikan, lama masa kerja dan jabatan. Berdasarkan pendidikan, sebagian besar (80,58%) responden dalam penelitian ini berpendidikan S-1, sekitar 12,23% responden berpendidikan S-2, D-3 sekitar 6,47% dan sisanya sekitar 0,71% responden berpendidikan SMA. Berdasarkan lamanya bekerja di Inspektorat sebagai auditor, sekitar 0,72% responden memiliki

masa kerja kurang dari 1 tahun, 36,69% responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, masa kerja 6-10 tahun sekitar 38,13% dan 24,46% responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan jabatan, auditor madya sekitar 4,84%, auditor muda 7,26%, auditor penyelia 8,06%, auditor pertama 22,58%, auditor pelaksana 5,65% pengawas pemerintahan madya 17,74%, pengawas pemerintah muda 27,42% dan 6,45% pengawas pemerintahan pertama. Karakteristik responden dapat diringkas pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden

No	Uraian	Responden	
		Jumlah	%
1	Pendidikan		
	a. Pasca Sarjana (S-2)	17	12,23
	b. Strata Satu (S-1)	112	80,58
	c. Diploma III	9	6,47
	d. SMA	1	0,72
2	Lama Bekerja di Inspektorat		
	a. Kurang dari 1 tahun	1	0,72
	b. 1 s/d 5 tahun	51	36,69
	c. 6 s/d 10 tahun	53	38,13
	d. Lebih dari 10 tahun	34	24,46
3	Jabatan		
	a. Auditor Madya	6	4,84
	b. Auditor Muda	9	7,26
	c. Auditor Penyelia	10	8,06
	d. Auditor Pertama	28	22,58
	e. Auditor Pelaksana	7	5,65
	f. Pengawas Pemerintah Madya	22	17,74
	g. Pengawas Pemerintah Muda	34	27,42
	h. Pengawas pemerintah Pertama	8	6,45

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas diukur dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment dari Karl Pearson*, dengan criteria $r_{hitung} > r_{kritis}$ 0,3 (Sugiyono, 2014) sedangkan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha (a)* > 0,60 (Ghozali, 2013). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk semua variabel dirangkum pada Tabel 3.

Statistik Deskriptif

Analisa data didasarkan pada jawaban responden yang terkumpul sebanyak 139 responden. Dari data yang diperoleh maka dapat diketahui statistik deskriptif seperti yang tampak pada Tabel 4.

Dari tabel 4 dapat dilihat nilai rata-rata skor tanggapan responden mengenai kinerja auditor (KA) sebesar 4,35 dengan standar

deviasi sebesar 0,490 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk kinerja auditor berada pada jawaban kurang setuju sampai dengan sangat setuju. Nilai rata-rata struktur audit (SA) sebesar 4,38 dengan standar

deviasi sebesar 0,597 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel struktur audit berada pada jawaban kurang setuju sampai dengan sangat setuju.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Validitas dan Reliabilitas	
		Koefisien/ r_{hitung}	Cronbach's Alpha
1	Struktur Audit	0,540-0,744	0,748
2	Gaya Kepemimpinan	0,561-0,855	0,780
3	Konflik Peran	0,517-0,877	0,787
4	Pengalaman	0,496-0,891	0,754
5	Independensi	0,502-0,867	0,778

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 4
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mean	Std. Dev
Kinerja Auditor	139	4.35	.490
Struktur Audit	139	4.38	.597
Gaya Kepemimpinan	139	4.21	.541
Konflik Peran	139	4.25	.773
Pengalaman	139	4.21	.691
Independensi	139	4.42	.541

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Nilai rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan (GA) sebesar 4,21 dengan standar deviasi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk gaya kepemimpinan berada pada jawaban setuju sampai dengan sangat setuju. Nilai rata-rata konflik peran (KP) sebesar 4,25 dengan standar deviasi sebesar 0,773 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel konflik peran berada pada jawaban setuju sampai dengan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor tanggapan responden mengenai variabel pengalaman (PN) sebesar 4,21 dengan standar deviasi sebesar 0,691 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk pengalaman berada pada jawaban kurang setuju

sampai dengan sangat setuju. Nilai rata-rata independensi (I) sebesar 4,42 dengan standar deviasi sebesar 0,541 menunjukkan bahwa jawaban responden untuk variabel independensi berada pada jawaban kurang setuju sampai dengan sangat setuju.

Pengujian Asumsi Klasik **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal. Ringkasan pengujian dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	139
Kolmogorov-Smirnov Z	.923
Asymp. Sig. (2-tailed)	.361

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Hasil perhitungannya menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai probabilitas sebesar 0,923 ($0,923 > 0,10$) dan signifikansi $0,361 > 0,05$ maka residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini, hasil perhitungan *collinearity-coefficients* statistik tidak ada variabel

independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Ringkasan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coliencarity Statistics	
	Tolerance	VIF
Struktur Audit	.971	1.030
Gaya Kepemimpinan	.968	1.033
Konflik Peran	.976	1.025
Pengalaman	.952	1.051
Independensi	.950	1.052

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan uji statistik yaitu uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai

absolute residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2013). Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Struktur Audit	0,653	Tidak ada heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0.061	Tidak ada heteroskedastisitas
Konflik Peran	0.770	Tidak ada heteroskedastisitas
Pengalaman	0.130	Tidak ada heteroskedastisitas
Independensi	0.840	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut residual (Abresid), seperti terlihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, hal tersebut berarti bahwa model tidak mengandung heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil uji F atau uji ANOVA didapat nilai F signifikan pada 0,000. Karena probabilitas signifikansi < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja auditor atau dapat dikatakan bahwa variabel struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, semua variabel independen yang terdiri atas struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi auditor internal pada Inspektorat Provinsi NTB dan Kabupaten/Kota se-Pulau Lombok berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor internal. Kondisi ini didukung dengan nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F Tabel pada $df_1 = 5$ dan $df_2 = 133$ ($31,774 > 2,663$) dan tingkat signifikansi yang jauh lebih kecil dari derajat kepercayaan

yang telah ditentukan ($0,000 < 0,05$).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan perubahan (variasi) variabel dependen. Koefisien determinasi bernilai antara nol dan satu (Ghozali, 2006). Nilai Adjusted R^2 (\bar{R}^2) sebesar 0,527, kondisi ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen yaitu kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi auditor internal pemerintah Provinsi NTB dan Kabupaten/Kota se-Pulau Lombok dapat dijelaskan sebesar 52,7 persen, sementara sisanya sebesar 47,3 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam model. Nilai R mengukur besarnya hubungan keempat variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai R sebesar 0,738. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel struktur audit, gaya kepemimpinan, konflik peran, pengalaman dan independensi adalah sebesar 73,8 persen.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Hasil uji t menunjukkan bahwa semua variabel signifikan karena nilai probabilitasnya berada dibawah 0,05.

Berikut adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Uji t (Parsial)		Koefisien determinasi	Uji F (Simultan)
	B	Sig.	Adjusted R Square	Sig.
Constanta	3.518	.241		
Struktur Audit	.208	.001		
Gaya Kepemimpinan	.026	.630	.527	.000 ^b
Konflik Peran	-.121	.001		
Pengalaman	.442	.000		
Independensi	.271	.000		

Sumber: data hasil penelitian (diolah)

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan tersebut menghasilkan model regresi sebagai berikut : $KA = 3,518 + 0,280SA + 0,026GK - 0,121KP + 0,442P + 0,271 + e$

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 9
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil Pengujian
H ₁	Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	Diterima (signifikan)
H ₂	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	Ditolak (tidak signifikan)
H ₃	Konflik peran berpengaruh negative terhadap konflik peran	Diterima (signifikan)
H ₄	Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	Diterima (signifikan)
H ₅	Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor	Diterima (signifikan)

Berdasarkan Tabel 9 untuk analisis hasil pengujian terhadap lima hipotesis yang telah diajukan dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama (H₁) menyatakan struktur audit (SA) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA). Tabel 8 hasil uji nilai koefisien antara variabel struktur audit dan kinerja auditor menunjukkan hubungan positif sebesar 0,208 dengan nilai t-statistik 3,406 > 1,656 (t-tabel) dan signifikan pada taraf 5% yang berarti bahwa kinerja auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian penelitian ini menerima H₁.

Hasil analisis data membuktikan bahwa penggunaan struktur audit membantu auditor internal untuk penentuan langkah-langkah audit, memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim audit. Auditor menggunakan struktur audit dalam pelaksanaan tugasnya sehingga *decision maker* akan dapat lebih memfokuskan pada informasi yang relevan dengan masalah audit. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bukti bahwa semakin banyak pengetahuan auditor internal menggunakan struktur audit maka semakin mudah auditor tersebut dalam menjalankan tugasnya. Walaupun fakta dilapangan pengendali mutu dan

pengendali teknis sebagian besar tugas dan fungsinya dijalankan bukan berasal dari auditor internal ternyata hal tersebut tidak mengganggu kegiatan pengawasan akan tetapi hal tersebut bertentangan dengan Permenpan nomor 19 tahun 2009 tentang pedoman kendali mutu audit. Inti dari peraturan tersebut adalah jabatan pengendali mutu dan pengendali teknis merupakan jabatan yang dijalankan oleh auditor, oleh karena itu agar tidak terjadi asimetri informasi yang timbul antara pemerintah daerah (*principal*) dengan auditor (*agent*) melalui lembaga Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) maka auditor harus memenuhi tanggung jawabnya sebagai pemeriksa berdasarkan standar pengelolaan keuangan Negara (SPKN) yang menyatakan bahwa auditor wajib melakukan perencanaan dan melaksanakan pemeriksaan dimana salah satu bentuk perencanaan yaitu struktur audit.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Alfianto dan Suryandari (2015) serta Ichwan (2012) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur audit terhadap kinerja auditor, akan tetapi hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan penelitian

Afriana (2013) dan Fanani (2008) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan struktur audit sangat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor internal.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (GK) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (KA). Hasil uji antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja auditor menunjukkan hubungan positif sebesar 0,26 dengan nilai t-statistik $483 < 1,656$ dan signifikan pada taraf 5% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (KA). Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan maka semakin rendah kinerja auditor untuk menyelesaikan tugas. Dengan demikian H_2 pada penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mahmudi (2007), yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan, namun pada penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat se-pulau Lombok. Baik tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan di Inspektorat se-pulau Lombok tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditornya. Hal ini disebabkan karena komitmen yang dimiliki auditor Inspektorat se-pulau Lombok sudah baik. sehingga baik atau tidak gaya kepemimpinan yang diterapkan koordinator tidak berpengaruh lagi terhadap kinerja auditor. Sebagaimana teori yang dikemukakan Armstrong (1992) dalam Nasution (2006) yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan keterkaitan dan kegairahan seseorang terhadap pekerjaannya. Keterkaitan dan kegairahan terhadap pekerjaan merupakan salah satu pilar dari komitmen seseorang terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dengan demikian hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gustia (2014) serta Martani dan Marganingsih (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Watiet *al.* (2010) dan Trisnaningsih (2007) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa konflik peran (KP) berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (KA). Hasil uji antara variabel konflik peran dan kinerja auditor menunjukkan hubungan negatif sebesar -0,121 dengan nilai t-statistik $3,414 > 1,665$ dan signifikan pada taraf 5% yang berarti variabel konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain makin tinggi konflik peran yang terjadi maka akan menurunkan kinerja auditor, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian menyatakan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dengan kata lain auditor internal sering mengalami rasa tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang disebabkan oleh kompleksitas tugas, dua tuntutan pekerjaan yang saling berlawanan yang secara potensial menurunkan motivasi kerja sehingga menurunkan kinerja auditor internal. Hal ini disebabkan juga karena auditor yang menerima penugasan tidak didukung dengan tenaga kerja (sumber daya) yang cukup untuk melakukan audit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fannani (2008), Ichwan (2012) dan Putra W (2012) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa pengalaman (P) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA). Hasil uji antara variabel pengalaman dan kinerja auditor menunjukkan hubungan positif sebesar 0,442 dengan nilai t-statistik $9,307 > 1,656$ dan signifikan pada taraf 5% yang

berarti bahwa pengalaman berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor (KA). Semakin banyak pengalaman seseorang menjadi auditor, maka akan semakin baik dalam melaksanakan tugas pemeriksaan. Dengan demikian pada penelitian ini menerima H_4 .

Dalam melakukan pemeriksaan pengalaman kerja dapat dianggap sebagai faktor penting dalam memprediksi dan menilai kinerja auditor, hal ini diperkuat oleh pernyataan Neni Meidawati (dalam Widagdo *et al.*, 2002) yang menyatakan bahwa auditor yang tidak berpengalaman lebih banyak membuat kesalahan daripada auditor yang berpengalaman. Menurut Lesgold *et al.* (1988) dalam Herliansyah dan Ilyas (2006) seorang ahli yang berpengalaman mampu menemukan hal penting dalam kasus khusus dan mengurangi informasi tidak relevan dalam pengambilan keputusannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatmawati *et al.* (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan ada pengaruh positif antara pengalaman dengan kinerja auditor artinya semakin tinggi pengalaman auditor maka pengaruhnya menjadikan semakin tingginya kinerja auditor. Demikian juga dengan hasil penelitian Farmer *et al.*, (1987) mengemukakan bahwa auditor yang berpengalaman kurang menyetujui perlakuan akuntansi yang diprefrensikan klien. Akan tetapi bertentangan dengan penelitian Rifan (2015) yang menyatakan pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Fatmawati *et al.* (2010) menyimpulkan ada pengaruh positif antara pengalaman dengan kinerja auditor artinya semakin banyak pengalaman auditor maka pengaruhnya menjadikan meningkatnya kinerja dari auditor tersebut.

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa independensi (I) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA). Hasil uji antara variabel independensi dan kinerja auditor menunjukkan hubungan positif sebesar 0,271 dengan nilai t-statistik 4,490 >

1,656 dan signifikan pada taraf 5% yang berarti bahwa independensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor (KA).

Hasil penelitian membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa independensi yang tinggi dalam diri auditor maka kinerja auditor akan semakin baik. Seorang auditor yang independen dalam melakukan pekerjaannya tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak yang berasal dari luar dirinya sehingga akan bertindak sesuai bukti atau keadaan yang sebenarnya. Dengan demikian semakin independen seorang auditor maka akan semakin baik kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Trianingsih (2007) dijelaskan bahwa auditor yang memahami *good governance* tetapi dalam pelaksanaan auditor yang tidak menegakkan independensinya maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, Sedangkan menurut Wati *et al.* (2010) penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin independensi seorang auditor maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya. Demikian juga hasil penelitian Handayani (2015) menyatakan bahwa baik secara parsial dan simultan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Penelitian ini tidak menemukan bukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, baik tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak akan mempengaruhi kinerja dari auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaik apapun gaya kepemimpinan yang terdapat pada Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota di pulau Lombok, jika tidak didukung oleh

kerja keras serta usaha dari auditor itu sendiri, kinerja yang memuaskan tidak akan tercapai. Pemimpin yang terdapat pada Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota di pulau Lombok hanya sebatas memberikan kebijakan, panduan, arahan serta dorongan dalam bekerja, namun keberhasilan dari suatu pekerjaan amat ditentukan oleh pribadi auditor itu sendiri.

Kedua, penelitian ini telah berhasil membuktikan adanya pengaruh positif struktur audit terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan semakin banyak pengetahuan tentang struktur audit dan semakin sering auditor internal menggunakan struktur audit maka dalam melakukan audit akan lebih terarah, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang tidak mengetahui struktur audit akan mengalami kesulitan dalam melakukan audit. Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota se-Pulau Lombok telah mempunyai prosedur atau aturan dan petunjuk atau instruksi yang rinci mengenai pelaksanaan audit, hal tersebut akan menunjang tugas auditor internal pada saat melakukan pengawasan dan juga agar lebih optimalnya koordinasi arus kerja dan pengendalian audit.

Ketiga, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor internal sering mengalami arahan yang tidak jelas seperti sering menerima penugasan dari dua atau lebih koordinator yang saling bertentangan secara prinsip dan melakukan penugasan yang mungkin ditolak oleh orang lain seperti penugasan tanpa didukung pengetahuan yang memadai tentang usaha klien. Auditor juga mengalami konflik terhadap kesesuaian kompetensi dan sumber daya seperti menerima penugasan tanpa didukung material dan sumber daya yang cukup untuk melaksanakannya dan juga tanpa didukung sumberdaya manusia yang memadai.

Keempat, Penelitian ini telah membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini meng-

informasikan bahwa semakin banyak pengalaman, baik dari segi penugasan dan lama waktu penyelesaian penugasan akan menambah pengalaman seorang auditor sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, melakukan diskusi antar sesama APIP dan selalu mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan untuk menentukan kriteria dari temuan juga dapat membuat kinerja auditor akan semakin baik.

Terakhir, Penelitian ini juga telah berhasil membuktikan bahwa independensi yang dimiliki oleh auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap atau perilaku auditor internal yang ditunjukkan dengan integritas dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa dipengaruhi kepentingan pribadi maupun interensi pihak lain yang akhirnya akan meningkatkan kinerja auditor internal.

Beberapa keterbatasan dan saran dalam penelitian ini dapat memberikan arah bagi penelitian yang akan datang. Pertama, penelitian ini hanya terbatas pada auditor internal di Inspektorat provinsi/kabupaten/kota di pulau Lombok. penelitian selanjutnya dapat menambah subjek/objek penelitian dengan menggunakan seluruh auditor internal yang ada di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), agar hasil penelitian semakin baik. Kedua, penelitian ini yang menjadi responden hanya auditor internal sehingga mengindikasikan jawabannya tidak obyektif. Penelitian selanjutnya agar dapat melibatkan auditi (obyek pemeriksaan) sebagai responden agar hasilnya lebih obyektif.

Ketiga, penelitian ini telah menggunakan tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seperti faktor individual, faktor organisasi (eksternal) dan faktor psikologi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan dan mencari referensi yang lebih banyak terkait instrumen penelitian terutama terkait instrumen variabel gaya kepemimpinan agar tidak menimbulkan salah persepsi dalam menjawab item pertanyaan/pernyataan. Keempat, penelitian ini memiliki tingkat koefisien determinasi yang masih kecil yang

mengindikasikan masih adanya variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi, jangka waktu pemeriksaan dan inisiatif. Kelima, penelitian ini hanya menggunakan *agency theory* dan *role theory* sebagai rujukan teoritis, penelitian berikutnya apabila mengambil topik yang sama, dapat menambah atau menggunakan *grand theory* yang lain yaitu teori *stackholder* dan teori harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal akuntansi* 1(1):40-69.
- Afriana. 2013. Pengaruh struktur audit, Konflik peran dan Ketidajelasan peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi* 21(03): 101-125.
- Alfianto dan Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal* 4(1): 01-23.
- Akil, B. M. dan Ramlawati. 2016. "Linking leadership Style, Organizational Culture, Motivation and Competence on Civil Servants Performance. *The Mediating Role of Job Satisfaction*". *International Journal of Business and Management Invention* 5(2): 44-55.
- Dale, K, Fox. M. L. 2008. Leadership style and organizational commitment: Mediating Effect of role Stress. *Journal of Managerial Issue*. 20: 383-400.
- Fatmawati, Z. 2010. Pengaruh Pengalaman dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia yang terdaftar di Directory 2010). *Jurnal Arthavidya* 16(2): 1-18.
- Fogarty, T. J., J. Singh., G. K. Rhoads dan R. K. Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model. *Behavioral Reasearch in Accounting* 12(1): 31-67.
- Fanani. Z. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 5(2): 139-155.
- Gibson, 1996. *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Gustia, N. 2014. Pengaruh Independensi auditor, Etika profesi, Komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Sumbar). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Sumatera Barat.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. ISBN. Semarang.
- Handayani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Mataram. Mataram.
- Ichwan. 2012. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidajelasan Peran dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor (Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru dan Batam). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Sumatera Tengah.
- Jensen, M. C dan H. M. William. 1976. Theory of The Firm: Manajerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial economics* 3(1): 305-360.
- Kahn, R. L, D. M. Wolve, R. P Quin, J. D. Snoeck and R. A. Rosenthal. 1964. *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. Wiley.
- Mangkunegara, A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Marganingsih, A dan Martani. 2009. Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja; Studi Empiris Pada Auditor di

- Lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Lembaga Pemerintah Non Departemen. *Simposium Nasional Akuntansi XII Palembang*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah. Jakarta.
- Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta
- Syamsul, H. A. dan Sudirman. 2015. "Role conflict and role ambiguity in higher education". *International Journal of Business and Management Invention* 4(1): 01-07.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X Makasar*: 1-56.
- Wati. L. dan A. Nila. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada auditor pemerintah di BPKP Perakilan Bengkulu). *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*: 1-25.