

# PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRUKTUR AUDIT SEBAGAI VARIABEL MODERASI

\*Saekarini Yuliachtri<sup>1</sup>, Joan Fadhilah Febrianty<sup>2</sup>, Betri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

<sup>\*)</sup>darmaaisha@gmail.com

## Informasi Artikel

Draft awal: 7 April 2022  
Revisi : 20 Agustus 2022  
Diterima : 27 September 2021  
Available online: 30 September 2022

Keywords: *Good governance; Leadership Style; Organizational Culture; Audit Structure; Auditor Performance*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

## ABSTRACT

*The formulation in this study is how the influence of good governance, leadership style and organizational culture on auditor performance with audit structure as a moderating variable. The purpose of this study was to determine the effect of good governance, leadership style and culture on auditor performance with audit structure as a moderating variable. The type of research used is associative research. The data used are primary and secondary data. The populations in this study were respondents who worked at 18 Banks in West Ilir and Sukarame Palembang City as many as 46 respondents. The data analysis method used in this research is quantitative analysis. The joint hypothesis test (F test) the significant value of F shows that Fcount is 71,547 > Ftable 2,606 with a significant level of 0.000 < 0.05. This shows that simultaneously understanding of Good Governance, Leadership Style and Organizational Culture has a significant effect on Auditor Performance. In MRA (Moderated Regression Analysis) Audit Structure is a Predictor Moderator for Good Governance, Leadership Style and Organizational Culture.*

Organisasi terhadap kinerja auditor dengan struktur audit sebagai variabel moderasi. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengaruh *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan struktur audit sebagai variabel moderasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan skunder. Populasi dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada 18 Bank di Ilir Barat dan Sukarame Kota Palembang sebanyak 46 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Uji hipotesis secara bersama (Uji F) nilai signifikan F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $71,547 > F_{tabel}$  2,606 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Secara MRA (*Moderated Regression Analysis*) Struktur Audit adalah Predictor Moderator bagi *good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

## PENDAHULUAN

Kunci kesuksesan perusahaan tidak lepas dari kerja keras dan kreativitas dari staff perusahaan itu sendiri, keberhasilan dalam mengembangkan peluang perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi serta penerapan pemahaman *good governance* yang dapat mencerminkan efektivitas perusahaan.

Menurut Widyandana (2008: 67) dalam Widhi dan Setyawati (2015) *good governance*

adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable* dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kekuatan budaya organisasi serta kinerja auditor mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap laju

tumbuh kembang nya perusahaan, terutama dari segi kinerja ekonomi dalam jangka panjang.

Budaya merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Arfan, 2017: 81). Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya melalui perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari pola dan cara-cara berpikir, merasa, menanggapi, dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi (Hari, 2015: 10). Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Edy, 2018: 14).

Menurut Siagian (2003) dalam Rofingaton (2018:92), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Sebab gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Bagian tersebut dikenal dengan Satuan Kerja Audit Internal (SKAI). *Institute of Internal Auditors* (2013) mendefinisikan audit internal sebagai suatu aktivitas yang independen, jaminan yang objektif, dan memberikan konsultasi yang didesain untuk memberikan nilai lebih dan meningkatkan kegiatan operasional perusahaan. Auditor internal diharapkan dapat menilai dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan perusahaan dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu dan akurat kepada pihak manajemen untuk membantu pengambilan keputusan. Audit internal dilakukan oleh bagian internal perusahaan untuk menilai keefektifan pelaksanaan pengendalian internal yang dimiliki oleh perusahaan.

Audit internal adalah audit yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi dalam hal ini Badan Pengawasan Internal oleh auditor internal yang juga karyawan sendiri. Auditor internal adalah *auditor* yang bekerja pada suatu manajemen perusahaan sehingga berstatus sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Auditor internal merupakan bagian dari yang integral (tidak dapat dipisahkan) dari sturuktur organisasi perusahaan, dimana perannya adalah memberikan pengawasan serta penilaian secara terus menerus, auditor internal memiliki

kepentingan atas efektivitas pengendalian internal di suatu perusahaan (Hery, 2019:4). Auditor internal tidak memiliki tanggung jawab hukum kepada publik atas apa yang dilakukannya dan dilaporkannya sebagai temuan. Hasil kerja auditor internal bukan untuk masyarakat umum, melainkan untuk kepentingan internal organisasi sendiri (Betri, 2019:6).

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Ida Bagus dan I Wayan, 2015).

Menurut Bowrin (1998) dalam Winidiantari dan Widhiyani (2015), struktur audit merupakan langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik oleh proses dari prosedur audit dan memakaik kumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya.

Widhi dan Setyawati (2015) dengan judul pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor pemerintah. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor pemerintah yang bekerja di Jawa BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Kuesioner menyebar ke 50 responden, hanya 40 data dari responden yang dapat dianalisis dan diproses. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi multi-linear dengan versi program SPSS Windows 16.0. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel terikat adalah kinerja auditor pemerintah, dan variabel independen adalah independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman *good governance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Uji simultan hasil bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hanya variabel *good*

*governance* memiliki efek positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Putu dan Ni Luh (2018) dengan judul pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di provinsi Bali yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang. Metode *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh dipergunakan dalam penentuan sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Wiwik dan Nia (2018) dengan judul pengaruh struktur audit, pemahaman *good governance* dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, pemahaman tata kelola yang baik dan penerapan teknologi informasi terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Jakarta Pusat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling*. Penulis melakukan pengambilan sampel pada 24 Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Jakarta Pusat. Teknik analisis data diawali dengan uji statistik deskriptif, dilanjutkan dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas regresi, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas regresi. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit, pemahaman tata kelola yang baik dan penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit, pemahaman tentang tata kelola yang baik dan penerapan teknologi informasi secara bersama-sama

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Rofingatun (2018) dengan judul Pengaruh independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor independensi yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Studi ini dilakukan di Badan Keuangan dan Pembangunan Daerah Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang berjumlah 47 orang. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Smart-PLS yang harus Menilai Outer Model dan Structural Model atau Inner Model. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,025.

Ida Bagus dan H. Bambang (2019) dengan judul pengaruh independensi auditor, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* terhadap kinerja auditor pada KAP Bali. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh independensi auditor, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Bali tahun 2018. Jumlah sampel yang diambil 69 auditor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Penelitian ini berhasil menunjukkan independensi auditor dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan jika seorang auditor yang memiliki independensi, pemahaman *good governance* dan *self efficacy* yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, serta uji moderasi struktur audit

## LANDASAN TEORI

### **Good Governance**

Menurut Widyananda (2008: 67) dalam Widhi dan Setyawati (2015) *good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable* dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Menurut *United National Development Program* (UNDP) dalam Mardiasmo (2018:22), mendefinisikan bahwa *governance* sebagai "*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation's affair at all levels*".

Menurut *United National Development Program* (UNDP) dalam Mardiasmo (2018:23), memberikan beberapa indikator pelaksanaan *good governance*, meliputi :

1. *Participation*. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
2. *Rule of law*. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
3. *Transparency*. Transparansi dibangun atas kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
4. *Responsiveness*. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.
5. *Consensus orientation*. Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
6. *Equity*. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
7. *Efficiency and Effectiveness*. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
8. *Accountability*. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.

9. *Strategic vision*. Penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Stephen dan Timothy, 2015:249).

Menurut Sedarmayanti (2007:66) dalam Widhi dan Setyawati (2015) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2003) dalam Rofingatun (2018:92), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Sebab gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) dalam Isvandiari dan Idris (2018:18) menyatakan sebagai berikut :

1. Sifat : sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan : kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen : adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak : watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, dan daya tahan keberanian.
5. Kepribadian : kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya

yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah hasil cipta (pikiran), rasa (hati nurani), dan karsa (perbuatan) dari manusia (Soemarso, 2018:113). Budaya merupakan norma dan nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya mempengaruhi pola teladan perilaku manusia yang teratur karena budaya menggambarkan perilaku yang sesuai untuk situasi tertentu (Arfan, 2017:81).

Budaya dapat dibagi menjadi tiga faktor mendasar (Arfan, 2017:81):

1. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, seperti umur dan sejarah perusahaan, tempat operasi, serta lokasi geografis perusahaan dalam satu jenis industri.
2. Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara pengambilan keputusan manajerial.
3. Faktor emosional mencakup pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan, dan pola perilaku.

Organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara lebih efektif dan efisiensi melalui tindakan secara bersama-sama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi tiap-tiap personal yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hari, 2015:1-2).

Budaya organisasi dapat di definisikan sebagai penyebaran nilai dan kepercayaan yang memungkinkan anggota memahami peranan dan norma mereka dalam organisasi (Achmad, 2018: 161). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2018: 16).

Budaya organisasi/ perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi (Hari, 2015: 4). Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil (Achmad, 2018: 161).

Budaya organisasi berarti sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya (Buchari, 2017: 305). Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut (Hari, 2015: 14-15):

1. Inovatif memperhitungkan resiko  
Artinya bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan.  
Akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai  
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan  
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerja sama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Agresif dalam bekerja Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila perfoma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja  
Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

### **Kinerja Auditor**

Menurut Wilson (2012: 231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job performance*). Menurut Islahuzzaman (2012: 225) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai/ prestasi yang diperlihatkan/ kemampuan kerja sampai dengan periode tertentu. Menurut Hamzah dan Nina (2014: 70) Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang

diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang.

Menurut I Gusti Agung Rai (2010: 40) dalam Juwita (2017) kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ida Bagus dan I Wayan (2015) mengemukakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama baik bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Menurut Mulyadi (2002: 11) dalam Jeni Nurita (2018) kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 16-17) dalam Nurita (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

#### 1. Faktor Individu (Internal)

Faktor individu yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniyah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja

sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi (Eksternal)  
Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor berasal dari lingkungan atau organisasi dimana auditor bekerja. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### Struktur Audit

Menurut Bowrin (1998) dalam Winidiantari dan Widhiyani (2015), struktur audit merupakan langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik oleh proses dari prosedur audit dan memakaik kumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya.

Mardiasmo (2018) menyatakan pada dasarnya, struktur audit baik audit keuangan, audit kepatuhan, audit manajemen, audit program dan audit jenis lainnya secara umum adalah sama. Hal yang membedakan anatara satu macam audit dengan audit yang lainnya terletak pada tugas-tugas spesifik (*spesific taks*) pada masing-masing tahap audit yang menggambarkan kebutuhan dari masing-masing audit.

Menurut Mardiasmo (2018:251) secara umum, struktur audit terdiri atas :

1. Tahap-tahap audit;
2. Elemen masing-masing tahap audit;
3. Tujuan umum masing-masing elemen; dan
4. Tugas-tugas tertentu yang diperlukan untuk mencapai setiap tujuan.

Menurut Zaenal Fanani (2008:153) dalam Sitorus dan Wijaya (2016:103) indikator struktur audit terdiri dari :

1. Prosedur atau aturan dalam pelaksanaan audit
2. Petunjuk atau intruksi pelaksanaan audit
3. Mematuhi keputusan yang ditetapkan
4. Penggunaan media transformasi (Komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegritas.

### Hipotesis

Berdasarkan penjelasan kerangka, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Secara Simultan

H<sub>1</sub> : Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai variabel moderasi.

#### 2. Secara Parsial

H<sub>2a</sub> : Pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

H<sub>2b</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

H<sub>2c</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

#### 3. Secara Moderasi

H<sub>3a</sub> : Pemahaman *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi Struktur Audit.

H<sub>3b</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi Struktur Audit.

H<sub>3c</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi Struktur Audit

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif untuk mengetahui Pengaruh Pemahaman *Good Governace*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit. Penelitian dilakukan pada 18 Bank di Iilir Barat dan Sukarame Kota Palembang. Populasi dan Sample merupakan auditor internal yang pada 18 Bank di Iilir Barat dan rjuSukarame yang ada di Kota Palembang berjumlah 54 responden.

Data yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner yang berisi pertanyaan tentang pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, struktur audit dan kinerja auditor dengan responden yaitu auditor internal yang bekerja pada Perbankan di Iilir Barat dan Sukarame Kota Palembang. Kuisisioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala *likert*.

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis  
Vol. 2 No. 2 September 2022

Sedangkan data sekunder yang dimaksud disini berupa jurnal, artikel dan penelitian-penelitian sebelumnya.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan langsung dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan auditor internal di setiap 18 Bank di Iilir Barat dan Sukarame di Kota Palembang. Kuesioner yakni dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan kepada auditor internal yang ada pada Bank di Iilir Barat dan Sukarame di Kota Palembang.

Metode analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan dalam bentuk kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi yang berupa penelitian dari hasil pengisian kuesioner.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program For Special Science* (SPSS). Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinal Least Square*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta *moderated regression analysis*.

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error
1 (Constant)	-5,215	2,366	
X1	,182	,056	,308
X2	,492	,115	,400
X3	,194	,061	,316

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan angka  $3,268 > 2,021$ . Hasil uji hipotesis individual untuk variabel *good governance* (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa variabel tersebut signifikan mempengaruhi terhadap variabel kinerja auditor (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya H<sub>02a</sub> dan diterimanya H<sub>a2a</sub> serta nilai signifikansi X<sub>1</sub> sebesar 0,002 karena nilai  $t \text{ sig} < 0,05 = 0,002 < 0,05$ , maka kesimpulannya *good*

*governance* secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

2. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan angka  $4,290 > 2,021$ . Hasil uji hipotesis individual untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa variabel tersebut signifikan mempengaruhi terhadap variabel kinerja auditor (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya  $H_{02a}$  dan diterimanya  $H_{a2a}$  serta nilai signifikansi  $X_2$  sebesar 0,000 karena nilai  $t_{sig} < 0,05 = 0,000 < 0,05$ , maka kesimpulannya gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor.
3. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan angka  $3,185 > 2,021$ . Hasil uji hipotesis individual untuk variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa variabel tersebut signifikan mempengaruhi terhadap variabel kinerja auditor (Y). Hal ini digambarkan dengan ditolaknya  $H_{02a}$  dan diterimanya  $H_{a2a}$  serta nilai signifikansi  $X_3$  sebesar 0,003 karena nilai  $t_{sig} < 0,05 = 0,003 < 0,05$ , maka kesimpulannya budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Tabel 2 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.704	2.741		-.622	.537
X1	.246	.072	.416	3.433	.001
X4	.441	.107	.499	4.115	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-7.000	22.305		-.314	.755
X1	.336	.383	.569	.877	.386
X4	.622	.765	.704	.814	.420
MOD1	-.003	.013	-.337	-.239	.812

a. Dependent Variable: Y

**Persamaan 1**

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_4$$

$$Y = -1,704 + 0,246 (X_1) + 0,441 (X_4)$$

**Persamaan 2**

Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis  
Vol. 2 No. 2 September 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_1X_4 + b_1X_1X_4$$

$$Y = -7,000 - 0,336 (X_1) - 0,622 (X_4) + -0,003 (X_1X_4)$$

Keterangan konstanta pada persamaan 1 sebesar -1,704 dengan parameter negatif dan di persamaan 2 sebesar -7,000 dengan parameter negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan *good governance* dan struktur audit maka hasil kinerja auditor tetap baik.

Hasil uji tabel 5 interaksi menunjukkan taraf signifikan 0,000 yang berarti  $t_{sig} >$  taraf (a)  $0,000 < 0,05$ . Maka interaksi pertama terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis pada tabel 6 interaksi kedua menunjukkan taraf signifikansi 0,812 yang berarti  $t_{sig} >$  taraf nyata (a),  $0,812 > 0,05$  maka interaksi kedua tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tabel 5 memiliki pengaruh yang signifikan dan tabel 6 tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03a}$  ditolak dan  $H_{a3a}$  diterima yaitu *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi dengan struktur audit sebagai *predictor moderator*.

Tabel 4 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.390	2.315		-.600	.551
X2	.600	.134	.489	4.470	.000
X4	.400	.097	.452	4.138	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.283	15.637		.274	.785
X2	.385	.601	.314	.641	.525
X4	.191	.578	.216	.330	.743
MOD2	.008	.021	.386	.367	.716

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

**Persamaan 1**

$$Y = a + b_1X_2 + b_1X_4$$

$$Y = -1,390 + 0,600 (X_2) + 0,400 (X_4)$$

**Persamaan 2**

$$Y = a + b_1X_2 + b_1X_4 + b_1X_2X_4$$

$$Y = 4,283 - 0,385 (X_2) - 0,622 (X_4) + -0,003 (X_2X_4)$$

Keterangan konstanta pada persamaan 1 sebesar 1,390 dengan parameter negaif dan di persamaan 2 sebesar 4,283 dengan parameter positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan struktur audit maka hasil kinerja auditor tetap baik. Hasil uji tabel 7 interaksi menunjukkan taraf signifikan 0,000 yang berarti  $t_{sig} > \text{taraf } (a)$   $0,000 < 0,05$ . maka interaksi pertama terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji hipotesis pada tabel 8 interaksi kedua menunjukkan taraf signifikanisasi 0,716 yang berarti  $t_{sig} > \text{taraf nyata } (a)$ ,  $0,716 > 0,05$  maka interaksi kedua tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tabel 7 memiliki pengaruh yang signifikan dan tabel 8 tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03b}$  ditolak dan  $H_{a3b}$  diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi dengan struktur audit sebagai *predictor moderator*.

Tabel 6 Hasil Uji *Moderated Regression*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.112	1.897		1.113	.272
X3	.294	.061	.478	4.841	.000
X4	.428	.087	.484	4.904	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7 Hasil Uji *Moderated Regression*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3.461	10.168		.340	.735
X3	.260	.261	.422	.994	.326
X4	.378	.379	.428	.997	.325
MOD3	.001	.009	.104	.135	.893

a. Dependent Variable: Y

**Persamaan 1**

$$Y = a + b_1X_3 + b_1X_4$$

$$Y = 2,112 + 0,294 (X_3) + 0,428 (X_4)$$

**Persamaan 2**

$$Y = a + b_1X_3 + b_1X_4 + b_1X_3X_4$$

$$Y = 3,461 - 0,260 (X_3) - 0,378 (X_4) + -0,001 (X_3X_4)$$

Keterangan konstanta pada persamaan 1 sebesar 2,112 dengan parameter positif dan di Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2 September 2022

persamaan 2 sebesar 3,461 dengan parameter positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dan struktur audit maka hasil kinerja auditor tetap baik.

Hasil uji tabel 9 interaksi menunjukkan taraf signifikan 0,000 yang berarti  $t_{sig} > \text{taraf } (a)$   $0,000 < 0,05$ . maka interaksi pertama terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji hipotesis pada tabel 10 interaksi kedua menunjukkan taraf signifikanisasi 0,893 yang berarti  $t_{sig} > \text{taraf nyata } (a)$ ,  $0,893 > 0,05$  maka interaksi kedua tidak terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tabel 9 memiliki pengaruh yang signifikan dan tabel 10 tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03c}$  ditolak dan  $H_{a3c}$  diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang dimoderasi dengan struktur audit sebagai *predictor moderator*.

Tabel 8 Hasil Uji *Moderated Regression*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-1.704	2.741		-.622	.537
X1	.246	.072	.416	3.433	.001
X4	.441	.107	.499	4.115	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Tabel 9 Hasil Uji *Moderated Regression*

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-7.000	22.305		-.314	.755
X1	.336	.383	.569	.877	.386
X4	.622	.765	.704	.814	.420
MOD1	-.003	.013	-.337	-.239	.812

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis *moderated regression analysis* (MRA) pada variabel *good governance* ( $X_1$ ) terhadap kinerja auditor ( $Y$ ) yang dimoderasikan dengan struktur audit ( $X_4$ ) menunjukkan bahwa interaksi pertama nilai signifikan dari struktur audit ( $X_4$ ) sebesar 0,000 atau nilai  $X_4 < \text{tingkat signifikan } 5\%$  yaitu  $0,000 < 0,005$ .

Hal tersebut menyatakan bahwa interaksi pertama struktur audit memoderasi *good governance* terhadap kinerja auditor secara

signifikan, kemudian pada tabel 12 hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antara *good governance* dengan struktur audit terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai interaksi > tingkat signifikan 5% yaitu  $0,812 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua, tidak memoderasi *good governance* terhadap kinerja auditor oleh struktur audit.

Tabel 10 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Std.				
B	Error				
1 (Constant)	-1.390	2.315		-.600	.551
X2	.600	.134	.489	4.470	.000
X4	.400	.097	.452	4.138	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 11 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Std.				
B	Error				
1 (Constant)	4.283	15.637		.274	.785
X2	.385	.601	.314	.641	.525
X4	.191	.578	.216	.330	.743
MOD2	.008	.021	.386	.367	.716

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji hipotesis *moderated regression analysis* (MRA) pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja auditor (Y) yang dimoderasikan dengan struktur audit ( $X_4$ ) menunjukkan bahwa interaksi pertama nilai signifikan dari struktur audit ( $X_4$ ) sebesar 0,000 atau nilai  $X_4 < \text{tingkat signifikan } 5\% \text{ yaitu } 0,000 < 0,005$ .

Hal tersebut menyatakan bahwa interaksi pertama struktur audit memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor secara signifikan, kemudian pada tabel 14 hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antara gaya kepemimpinan dengan struktur audit terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai interaksi > tingkat signifikan 5% yaitu  $0,716 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua, tidak memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor oleh struktur audit.

Tabel 12 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Std.				
B	Error				
1 (Constant)	2.112	1.897		1.113	.272
X3	.294	.061	.478	4.841	.000
X4	.428	.087	.484	4.904	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 13 Hasil Uji *Moderated Regression*

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	Std.				
B	Error				
1 (Constant)	3.461	10.168		.340	.735
X3	.260	.261	.422	.994	.326
X4	.378	.379	.428	.997	.325
MOD3	.001	.009	.104	.135	.893

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji hipotesis *moderated regression analysis* (MRA) pada variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja auditor (Y) yang dimoderasikan dengan struktur audit ( $X_4$ ) menunjukkan bahwa interaksi pertama nilai signifikan dari struktur audit ( $X_4$ ) sebesar 0,000 atau nilai  $X_4 < \text{tingkat signifikan } 5\% \text{ yaitu } 0,000 < 0,005$ .

Hal tersebut menyatakan bahwa interaksi pertama struktur audit memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja auditor secara signifikan, kemudian pada tabel 16 hasil uji hipotesis kedua untuk interaksi antara gaya kepemimpinan dengan struktur audit terhadap kinerja auditor menghasilkan nilai interaksi > tingkat signifikan 5% yaitu  $0,893 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada interaksi kedua, tidak memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor oleh struktur audit.

**Pembahasan**

**Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, artinya *Good Governance* ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor (Y). *Good Governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi

oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable* dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kekuatan budaya organisasi serta kinerja auditor mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap laju tumbuh kembang nya perusahaan, terutama dari segi kinerja ekonomi dalam jangka panjang. Karena Kunci kesuksesan perusahaan tidak lepas dari kerja keras dan kreativitas dari staff perusahaan itu sendiri, keberhasilan dalam mengembangkan peluang perusahaan tidak lepas dari budaya organisasi serta penerapan pemahaman *good governance* yang dapat mencerminkan efektivitas perusahaan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan pemahaman *good governance* dapat membentuk serta meningkatkan kinerja auditor dengan struktur audit yang diterapkan oleh masing-masing Bank di Ilir Barat dan Sukarame Kota Palembang agar terbentuknya prinsip pemahaman *good governance* yang dimiliki auditor. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman *good governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Bank di Ilir Barat dan Sukarame Kota Palembang membutuhkan pemahaman *good governance* didalam kegiatan pekerjaan sehari-hari terbukti dari hasil kuesioner yang rata-rata jawaban pertanyaan dari responden yaitu setuju.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putu dan Ni Luh (2018) yang menyatakan hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Rofingatun (2018) yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti, Hal ini menunjukkan jika seorang auditor yang memiliki pemahaman *good*

*governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerjanya.

### **Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka  $H_{a2a}$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Nilai koefisien regresi memiliki hasil positif. Kunci kesuksesan perusahaan tidak lepas dari kerja keras dan kreativitas dari staff perusahaan itu sendiri, keberhasilan dalam mengembangkan peluang perusahaan tidak lepas dari penerapan pemahaman *good governance* yang dapat mencerminkan efektivitas perusahaan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan pemahaman *good governance* dapat membentuk serta meningkatkan kinerja auditor dengan struktur audit yang diterapkan oleh masing-masing Bank di Ilir Barat dan Sukarame Kota Palembang agar terbentuknya prinsip pemahaman *good governance* yang dimiliki auditor. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Bank di Ilir Barat dan Sukarame Kota Palembang membutuhkan pemahaman *good governance* didalam kegiatan pekerjaan sehari-hari, karena hal ini menunjukkan jika seorang auditor yang memiliki pemahaman *good governance* yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya. Dan terbukti dari hasil kuesioner yang rata-rata jawaban pertanyaan dari responden yaitu setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ida Bagus dan H. Bambang (2019) yang menyatakan pada penelitiannya berhasil menunjukkan independensi auditor dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *tax planning* berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak, maka  $H_{a2b}$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Nilai koefisien regresi memiliki hasil positif. Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Sebab gaya kepemimpinan dipandang sebagai

salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini menunjukkan jika seorang pemimpin dalam suatu organisasi, perusahaan, instansi yang memiliki pemahaman tentang gaya kepemimpinan yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya. Dan terbukti dari hasil kuesioner yang rata-rata jawaban pertanyaan dari responden yaitu setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rofingatun (2018) yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,025.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *tax planning* berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak, maka  $H_{a2b}$  diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Nilai koefisien regresi memiliki hasil positif.

Hal ini menunjukkan jika seorang auditor yang memiliki pemahaman budaya organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerjanya. Dan terbukti dari hasil kuesioner yang rata-rata jawaban pertanyaan dari responden yaitu setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putu dan Ni Luh (2018) dengan judul pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

### **Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi dengan Struktur Audit**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara moderasi menggunakan aplikasi khusus regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* (MRA) pada tabel IV.17 interaksi pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis pada tabel IV.18 interaksi kedua menunjukkan tidak terdapat

pengaruh. Maka dapat disimpulkan interaksi pertama  $H_{a3a}$  diterima dan interaksi kedua  $H_{03a}$  ditolak yaitu artinya *good governance* hanya berperan sebagai variabel *prediktor moderator* dalam model hubungan dibentuk. Kesimpulannya kinerja auditor tidak memoderasi variabel *good governance* terhadap kinerja auditor karena hanya dianggap sebagai variabel *prediktor moderator*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan oleh Widhi dan Setyawati (2015) yang menyatakan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Uji simultan hasil bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hanya variabel *good governance* memiliki efek positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Wiwik dan Nia (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, pemahaman tata kelola yang baik dan penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit, pemahaman tentang tata kelola yang baik dan penerapan teknologi informasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Widhi dan Setyawati (2015) setiap variabel X (*independent variable*) tidak menggunakan moderasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi dengan Struktur Audit**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara moderasi menggunakan aplikasi khusus regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* (MRA) pada tabel IV.19 interaksi pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis pada tabel IV.20 interaksi kedua menunjukkan tidak terdapat pengaruh. Maka dapat disimpulkan interaksi pertama  $H_{a3a}$  diterima dan interaksi kedua  $H_{03a}$  ditolak yaitu artinya gaya kepemimpinan hanya berperan sebagai variabel *prediktor moderator* dalam model hubungan dibentuk. Kesimpulannya kinerja auditor tidak memoderasi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor karena hanya dianggap sebagai variabel *prediktor moderator*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Rofingatun (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian

menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,025. Karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Rofingatun (2018) setiap variabel X (*independent variable*) tidak menggunakan moderasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor yang dimoderasi dengan Struktur Audit**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara moderasi menggunakan aplikasi khusus regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* (MRA) pada tabel IV.21 interaksi pertama menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Uji hipotesis pada tabel IV.22 interaksi kedua menunjukkan tidak terdapat pengaruh. Maka dapat disimpulkan interaksi pertama  $H_{a3a}$  diterima dan interaksi kedua  $H_{03a}$  ditolak yaitu artinya budaya organisasi hanya berperan sebagai variabel *prediktor moderator* dalam model hubungan dibentuk. Kesimpulannya kinerja auditor tidak memoderasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja auditor karena hanya dianggap sebagai variabel *prediktor moderator*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Putu dan Ni Luh (2018) Hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan. Karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Rofingatun (2018) setiap variabel X (*independent variable*) tidak menggunakan moderasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan pada penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor dengan struktur audit sebagai variabel moderasi. Diverifikasi hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :Pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 2 September 2022

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit tidak memoderasi pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Struktur audit hanya berperan sebagai moderasi predictor (*predictor moderator*) Struktur audit tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Struktur audit hanya berperan sebagai moderasi predictor (*predictor moderator*). Struktur audit tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Struktur audit hanya berperan sebagai moderasi predictor (*predictor moderator*)

### **Saran**

Peningkatan akan pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bagi auditor pada objek penelitian ini. Peningkatan ini diharapkan mampu menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik lagi sehingga dapat memberikan hasil yang baik dan berkualitas.

Perluasan wawasan dan pengetahuan tentang *variable* yang dapat mempengaruhi *variable independent* serta pembahasan cakupan sampel penelitian baik memperluas wilayah riset maupun jenis auditor dari perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah agar dapat memperoleh hasil riset yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sudiro. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arfan Ikhsan Lubis. (2017). *Akuntansi Keprilakuan: Akuntansi Multiparadigma*. Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat
- Arfan Ikhsan. (2019). *Keprilakuan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri Sirajuddin. (2019). *Pemeriksaan Manajemen*. Edisi Sepuluh. Palembang: CV Amanah.
- Buchari Alma. (2017). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fitriyah Fauzi, Abdul Basyith Dencik, Diah Isnaini Asiati. 2019. *Metode Penelitian*

- untuk Manajemen dan Akuntansi (Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah dan Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hery. (2019). *Auditing Dasar-dasar Pemeriksaan Akuntansi*. Jakarta: Grasindo.
- Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha. 2015. *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.13.3. Hal: 916-943.
- Ida Bagus Widya Kirana dan H. Bambang Suprasto. 2019. *Pengaruh Independensi Auditor, Pemahaman Good Governance dan self efficacy Terhadap Kinerja Auditor Pada KAP bali*. Vol.27. No.3. Hal: 1839-1866.
- Isvandiari dan Idris. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang*. Vol. 12. No.1. Hal: 18.
- Kholillah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Sektor Publik: Auditing Sektor Publik*.
- Mayang Juwita. (2017). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bandung yang Terdaftar di BPK RI*.
- Mulyadi. (2014). *Auditing*. Edisi 6. Buku Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Putu Ayu Prabayanthi dan Ni Luh Sari Widhiyani. 2018. *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*. Vol.22. No.2. Hal: 1059-1084.
- Rofingatun. (2018). *Pengaruh Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*. Vol.13. No.2. Hal: 92.
- Sitorus dan Wijaya. (2016). *Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit sebagai Pemoderasi*. Vol.19. No. 2. Hal : 103.
- Soemarso S.R. (2018). *Etika Dalam Bisnis dan Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi: Organisasi Behavior*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Sukrisno Agoes. (2019). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik*. Edisi 5. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Syofian Siregar. (2017). *Statistika Terapan*. Jakarta: Kencana.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Uma Sekaran dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Buku Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Edisi Kedua. Depok: Rajawali Pers.
- Widhi dan Setyawati. (2015). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. Vol.19. No.1. Hal: 67.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winidiantari dan Widhiyani. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Ketidajelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor*. Vol. 12. No.1. Hal: 254.
- Wiwik Pratiwi dan Nia Aziza Misqih. 2018. *Pengaruh Struktur Audit, Pemahaman Good Governance dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor*. Vol.21. No.2. Hal: 66-76.