Jurnal Akuntansi AKUNESA *Vol 12, No 2, Januari 2024*
DOI: 10.26740/akunesa https://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa
E-ISSN: 2686-438X | P-ISSN: 2302-1195

Pengaruh Karakteristik Personal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Tekanan Kerja sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta)

Novi Mettasari Marliana[a], Supanji Setyawan[b], Kartika Pradana Suryatimur[c], Muhamad Wahyudi[d]
Prodi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan tekanan kerja sebagai pemoderasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik personal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor (Y). Penelitian ini juga turut menggunakan tekanan kerja sebagai variabel moderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta dengan tidak mengalami perubahan pimpinan selama 1 tahun terakhir dan auditor yang memiliki pengalaman di bidang audit selama >1 tahun. Penelitian ini menggunakan *moderated regression analysis* (MRA). Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 24. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: Karakteristik personal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, tekanan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor, tekanan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Karakterisitik Personal; Kinerja Auditor; Tekanan Kerja

The Effect Of Personal Characteristics and Leadership Style On Auditor Performance With Work Pressure As A Moderator
(Case Study at Yogyakarta Regional Public Accounting Firm)

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of personal characteristics and leadership style on auditor performance with work pressure as moderator. The independent variables in this study are personal characteristics and leadership style. The dependent variable in this study is auditor performance. This study also used work pressure as moderator variable. The research method used in this study is quantitative with primary data by distributing questionnaires which are measured using a likert scale. The population of this study is all auditor who work in Public Accounting Firms in Yogyakarta. The number of samples used in this study is 32 respondent. This study used purposive sampling with respondent criteria are auditors who work in Public Accounting Firm in Yogyakarta with no change experienced in management in the last year, and auditors who have experience in auditing for >1 year. The analysis used in this study is moderated regression analysis (MRA). Data processing using SPSS 24. The result of this study stated that: Personal Characteristic have a negative effect on auditor performance, leadership style have a positive effect on auditor performance, work pressure cannot moderate the effect of personal characteristics on auditor performance, work pressure cannot moderate the effect of leadership style on auditor performance

Keywords*: Auditor Performance; Leadership Stylel; Personal Characteristics; Work Pressure*

PENDAHULUAN
Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Persaingan yang semakin ketat antara auditor dan perkembangan profesi auditor, menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar tercipta produk audit yang berkualitas (Hanna

*corresponding author's email : novimttsr@gmail.com
Copyright @ authors

& Firnanti, 2013). Penilaian kinerja auditor tidak hanya berpangku pada hasil audit, tetapi juga menitikberatkan pada proses auditor dalam menyelesaikan pekerjaanya yang bisa dilihat dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu serta kepatuhan dengan standar yang berlaku.

Fenomena mengenai kinerja auditor pernah terjadi pada tahun 2018, Kementerian Keuangan menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang & Rekan serta Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumapea terkena sanksi atas kesalahan audit laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk. Laporan tersebut dinyatakan cacat setelah ditemukan fakta bahwa PT Garuda Indonesia Tbk mengakui pendapatan terkait kerjasama yang dilakukan dengan PT Mahata Aero Teknolotas pembayaran yang akan diterima Garuda setelah penandatanganan perjanjian sehingga hal tersebut berdampak pada laporan laba rugi Garuda.

Kementerian Keuangan menemukan pelanggaran atas SA 315, SA 500, dan SA 560. SA 315 mengatur tentang pengidentifikasian dan penilaian risiko kesalahan penyajian material melalui pemahaman atas entitas dan lingkungannya, SA 500 mengatur tentang bukti audit, dan SA 560 mengatur tentang cara auditor mempertimbangkan peristiwa kemudian dalam auditnya. Selain itu, KAP tersebut belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal. Hal tersebut menyebabkan AP Kasner Sirumapea dikenakan sanksi pembekuan Surat Tanda Terdaftar (STTD) selama satu tahun. Pengenaan sanksi didasarkan atas pelanggaran Pasal 69 Undang-Undang Nomor 8 tahun 1995 tenteng Pasar Modal yang mengatur bahwa laporan keuangan yang disampaikan kepada otoritas pasar modal harus disusun berdasarkan standar akuntansi yang berlaku umum, peraturan OJK Nomor 13/POJK.03/2017 tentang penggunaan jasa akuntan publik dan Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam kegiatan jasa keuangan, dan SA 315, SA 500, SA 560, dan SA 700 yang mengatur tentang perumusan suatu opini dan pelaporan atas laporan keuangan (Hidayati, 2019).

Tabel 1. Daftar Akuntan Publik Yang dikenakan Sanksi Pembekuan Izin

Nama	No. Reg.	No. Sanksi	Awal	Akhir
Maroeto	AP.0622	321/KM.1/2022	30/04/2022	29/04/2023
Suhartati Suharso	AP.0050	898/KM.1/2022	14/11/2022	13/08/2023
Nunu Nurdiyaman	AP.0269	61/KM.1/2023	28/02/2023	30/05/2024

Sumber: pppk.kemenkeu.go.id

Pada tabel 1. terlihat bahwa Kementerian Keuangan telah memberikan sanksi pembekuan izin terhadap 3 orang Akuntan Publik. Pada tahun 2008 Suhartati Suharso pernah diberikan sanksi serupa akibat melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit laporan keuangan PT Batan Teknologi (Persero) dan melanggar ketentuan pasal 40 peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 yang memiliki pengaruh signifikan terhadap laporan auditor independen (antaranews.com, 2008). Pembekuan izin Nunu Nurdiyaman disebabkan oleh indikasi manipulasi laporan keuangan milik Wanaartha *life*, di mana terdapat polis yang tidak tercatat dalam laporan kewajiban sehingga posisi kewajiban terlihat normal (Sidik, 2023). Hal tersebut menunjukan bahwa kinerja auditor rendah akibat kualitas yang dihasilkan tidak akurat.

Berdasarkan kasus di atas, terlihat bahwa masih terdapat auditor yang bekerja tidak sesuai dengan standar yang berlaku. Rendahnya kinerja auditor disebabkan oleh pelanggaran seorang auditor terhadap Standar Audit, kode etik profesi akuntan, dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Selain itu, kasus tersebut menunjukan bahwa indikator kualitas dari kinerja auditor belum terpenuhi. Masih terdapat kesalahan pada hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor, hal tersebut menunjukan bahwa kualitas audit rendah akibat kinerja auditor yang kurang baik. Ada berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja auditor, seperti faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang bisa mempengaruhi kinerja auditor adalah karakteristik personal, sedangkan faktor eksternalnya adalah gaya kepemimpinan dan tekanan kerja. Karakteristik personal didefinisikan sebagai sifat atau watak yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan keadaan lingkungan maupun diri sendiri dalam melakukan kegiatan (Octaviany et al., 2020). Karakteristik

yang dimiliki oleh seorang auditor mempunyai potensi yang bisa berpengaruh terhadap kinerja auditor. Seorang auditor akan menghadapi banyak hal saat melakukan proses pemeriksaan yang dapat berdampak pada suasana hati, emosi, harga diri, dan kepribadiannya (Nufus & Fadillah, 2022). . Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahannnya untuk melakukan kehendak pimpinan guna mencapai tujuan organisasi (Monique & Nasution, 2020). Gaya kepemimpinan yang tepat bisa memberikan timbal balik yang baik terhadap kinerja seseorang. Semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, maka semakin baik juga kinerja auditor. Bentuk tekanan kerja bisa berupa tekanan waktu, tekanan *feedback,* dan tekanan beban tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Dwirandra (2018) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh terhadap kinerja auditor, di mana semakin tinggi tekanan waktu maka kinerja auditor semakin meningkat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan tekanan kerja sebagai variabel moderasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan tekanan kerja sebagai pemoderasi.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Atribusi didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk memperoleh jawaban atas perilaku seseorang (Samsuar, 2019). Teori ini memberikan penjelasan bahwa perilaku seseorang bisa dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Riwukore et al., 2022). Teori atribusi memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan. Perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan adalah gambaran dari lingkungan dan kondisi sosial tempat kerjanya. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dan lainnya serta membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadian. Atribusi dapat digunakan untuk evaluasi kinerja karyawan, misalnya dalam menentukan cara atasan memperlakukan bawahannya.

Karakteristik Personal

Karakteristik personal dapat didefinisikan sebagai seluruh tindakan dan kemampuan yang dimiliki individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya (Moses et al., 2014). Dalam konteks audit, karakteristik personal merupakan watak atau sifat seseorang yang dapat dipengaruhi oleh lingkungannya atau situasinya sendiri ketika melakukan kegiatan audit (Octaviany et al., 2020). Karakteristik personal terdiri atas sejumlah aspek dari suatu kriteria tertentu yang ada pada masing-masing individu sehingga dapat dibedakan antara individu satu dan lainnya (Iskandar, 2017). Karakteristik personal penting dalam melakukan proses pengauditan supaya tidak terjadi penyimpangan audit (Dianatasari, 2021). Auditor dengan karakteristik personal yang baik berindikasi menghasilkan kinerja yang maksimal.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Monique & Nasution, 2020). Apabila seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai (Sidik & Safitri, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia dengan gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi, yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tekanan Kerja

Tekanan kerja bisa didefinisikan sebagai suatu kondisi psikologis karyawan atas interaksi antara dirinya dan lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan. Tekanan kerja juga bisa dikatakan sebagai stress kerja. Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2000). Davis & Newstrom (1985) menyatakan bahwa tekanan bisa membantu atau merusak kinerja. Meningkatnya tekanan kerja membuat prestasi kerja akan cenderung naik, karena tekanan membantu auditor untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila tekanan terlalu besar, maka prestasi kerja dapat menurun akibat terganggunya pelaksanaan pemeriksaan.

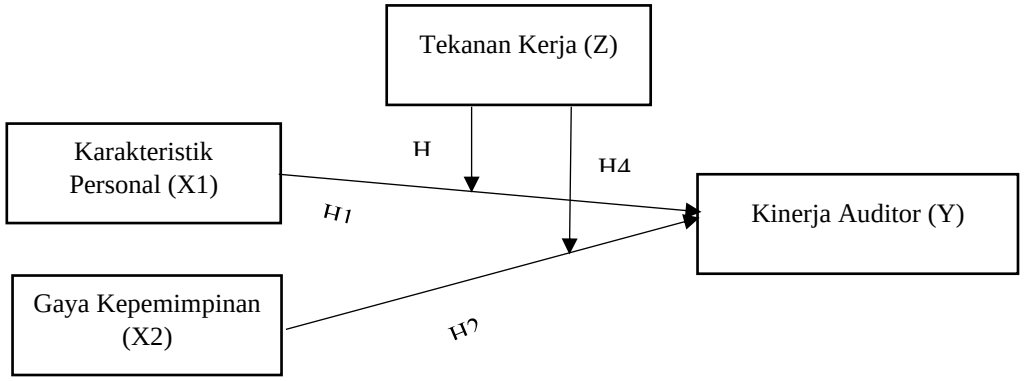
Kinerja Auditor

Menurut Sinambela (2018) kinerja merupakan proses pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja auditor didefinisikan sebagai serangkaian keberhasilan seseorang yang berprofesi sebagai auditor dalam mencapai tujuan organisasinya atau usaha mencapai tujuan organisasi yang berorientasi pada standar dan waktu tertentu berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sebagai pedoman kerja (Riwukore et al., 2022). Berdasarkan IAI dalam PSA No. 01 (SA Seksi 150) auditor harus selalu mematuhi standar audit yang berkaitan dengan kriteria atau mutu kerja. Auditor yang berkualitas tinggi harus memenuhi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (Jelita et al., 2022).

Kerangka Berpikir Penelitian

Dalam kerangka berpikir penelitian dijelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y) diduga dipengaruhi oleh variabel independen karakteristik personal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Selanjutnya, variabel tekanan kerja (Z) berperan sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah variabel karakteristik personal (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja auditor (Y).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Karakteristik Personal Terhadap Kinerja Auditor

Karakteristik personal merupakan salah satu faktor internal yang bisa mempengaruhi tindakan yang dilakukan oleh auditor. Karakteristik personal yang dimiliki auditor memberikan dampak pada respon auditor dalam menyikapi kondisi lingkungannya. Auditor dengan karakteristik personal yang baik dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Listiana & Praptoyo (2018), dan Satya & Nugraha (2020) menyatakan bahwa karakteristik personal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukan bahwa karakteristik personal yang baik akan berdampak pada kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Semakin baik karakteristik personal, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Karakteristik personal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Pemimpin mampu menunjukkan kemampuan mereka untuk mendelegasikan tanggung jawab dengan hati-hati dan menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat pada karyawannya (Wahidi et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan berdampak terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan dengan gaya kepemimpinan seorang manajer yang tepat membuat auditor termotivasi atau senang dalam melakukan pekerjaan pada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riwukore et al. (2022) dan Nuraini (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan bisa mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Pengaruh Karakteristik Personal Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemoderasi

Tiap karyawan memiliki tekanan kerja masing-masing yang tidak mengenal usia, jenis kelamin, maupun jabatan pekerjaan, tetapi bergantung pada motivasi individu tersebut. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menganggap tekanan adalah salah satu cara untuk meningkatkan potensi diri.

Dengan karakteristik yang baik auditor akan menghadapi tekanan kerja dengan sudut pandang positif dan mampu memberikan dampak bagi peningkatan kinerjanya. Tekanan kerja diduga memperkuat variabel karakteristik personal terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Tekanan kerja memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Kerja Sebagai Pemoderasi

Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat supaya apa yang menjadi tujuan dapat diwujudkan secara bersama dengan karyawannya. Tekanan yang dialami oleh pimpinan berdampak pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang baik akan membawa pengaruh terhadap kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Tekanan kerja diduga memperkuat gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dalam menjalankan proses pemeriksaan untuk menghasilkan kualitas yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H4: Tekanan kerja memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian kausalitas digunakan untuk menguji pengaruh, hubungan, atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen (Chandrarin, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 70 auditor yang bekerja di KAP wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah:

1. Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta dengan tidak ada perubahan pimpinan selama 1 tahun terakhir.
2. Auditor yang memiliki pengalaman dalam bidang audit selama >1 tahun. Hal ini dikarenakan auditor tersebut telah mengenali kondisi lingkungannya dengan berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden berupa pernyataan yang berkaitan dengan kinerja auditor, karakteristik personal, gaya kepemimpinan, dan tekanan kerja. Kuesioner yang dipilih oleh peneliti merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* dengan nilai: (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis linear berganda, dan *moderated regression analysis* (MRA).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor adalah serangkaian keberhasilan yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu.

Indikator yang digunakan dalam menyusun pernyataan pada variabel kinerja auditor menggunakan pengembangan dari Rosally & Jogi (2015) dan Nuraini (2017) yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert* dengan nilai 1 sampai dengan 5.

Karakteristik personal adalah seluruh tindakan dan kemampuan yang dimiliki individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya (Moses et al., 2014). Indikator yang digunakan dalam menyusun pernyataan pada variabel karakteristik personal mengadopsi indikator dari Listiana & Praptoyo (2018) yaitu *locus of control*, *turnover intention*, komitmen organisasi, dan ambisius.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi (Monique & Nasution, 2020). Indikator yang digunakan untuk menyusun pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan diadopsi dari (Nuraini, 2017) yaitu gaya kepemimpinan *initiative structure* (Struktur insiatif) dan gaya kepemimpinan *consideration* (konsiderasi).

Tekanan kerja merupakan kondisi psikologis karyawan atas interaksi antara dirinya dan lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan. Dengan demikian, tekanan kerja pada auditor bisa memberikan indikasi peningkatan atau penurunan kinerja auditor. Indikator yang digunakan untuk menyusun pernyataan pada variabel tekanan kerja diadopsi dari Nugroho (2019) yaitu kelebihan beban kerja, konflik kerja, sumber daya yang tidak memadai, dan ambiguitas kerja.

HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R_hitung	R_tabel	Keterangan
Karakteristik Personal (X1)	X1.1	0,884	0,329	Valid
	X1.2	0,583	0,329	Valid
	X1.3	0,657	0,329	Valid
	X1.4	0,598	0,329	Valid
	X1.5	0,676	0,329	Valid
	X1.6	0,659	0,329	Valid
	X1.7	0,774	0,329	Valid
	X1.8	0,763	0,329	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,750	0,329	Valid
	X2.2	0,401	0,329	Valid
	X2.3	0,803	0,329	Valid
	X2.4	0,753	0,329	Valid
	X2.5	0,783	0,329	Valid
	X2.6	0,782	0,329	Valid
	X2.7	0,806	0,329	Valid
	X2.8	0,540	0,329	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y1	0,697	0,329	Valid
	Y2	0,760	0,329	Valid
	Y3	0,552	0,329	Valid
	Y4	0,760	0,329	Valid
	Y5	0,547	0,329	Valid
	Y6	0,424	0,329	Valid
	Y7	0,500	0,329	Valid
	Y8	0,658	0,329	Valid
	Y9	0,606	0,329	Valid
Tekanan Kerja (Z)	Z1	0,730	0,329	Valid
	Z2	0,745	0,329	Valid
	Z3	0,417	0,329	Valid
	Z4	0,473	0,329	Valid
	Z5	0,592	0,329	Valid
	Z6	0,565	0,329	Valid
	Z7	0,527	0,329	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara langsung sebanyak 45 kuesioner kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Yogyakarta. Tetapi, hanya 32 kuesioner yang dapat digunakan untuk penelitian ini. Dari 100% penyebaran kuesioner dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Yogyakarta, hanya 75% kuesioner yang kembali dengan 2 kuesioner tidak dapat diolah karena tidak memenuhi kriteria sampel. 2 responden dalam penyebaran kuesioner belum memiliki pengalaman sebagai auditor lebih dari 1 tahun sehingga kuesioner tidak dapat dijadikan bahan penelitian.

Berdasarkan tabel 2. hasil uji validitas setiap item pertanyaan memiliki kriteria valid. Hal ini sesuai dengan kriteria uji validitas data yang menyatakan bahwa setiap item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,329 pada tingkat signifikan sebesar 5%. Dengan demikian, item pertanyaan pada tiap variabel dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Karakteristik Personal (X1)	0,845	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,825	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	0,755	0,60	Reliabel
Tekanan Kerja (Z)	0,665	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3. terlihat bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai kriteria yang reliabel. Syarat variabel dikatakan reliabel adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hal ini jika semakin dekat dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 1, maka akan semakin tinggi keandalan konsisten internal atau semakin reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N	32
Test Statistik	,068
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200[c,d]

Sumber: *Output* SPSS data primer diolah, 2023

Pada tabel 4. diketahui bahwa nilai *p-value* asymp. sig. (2-tailed) menunjukan nilai 0,200. Hal tersebut menandakan bahwa 0,200 > 0,05 atau nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05. Kesimpulannya adalah data terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Personal (X1)	,998	1,002
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,982	1,018
	Tekanan Kerja (Z)	,984	1,017

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas yang tercantum dalam tabel 5. diketahui bahwa seluruh nilai *tolerance* besar dari 0,10. Nilai VIF dari ketiga variabel tersebut kurang dari 10. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Karakteristik Personal (X1)	,408
Gaya Kepemimpinan (X2)	,584
Tekanan Kerja (Z)	,721

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas dalam tabel 6. memberikan informasi bahwa variabel karakteristik personal, gaya kepemimpinan, dan tekanan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,408; 0,584; dan 0,721. Nilai tersebut dinyatakan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F_Tabel	F_Hitung	Sig.
1	3,33	12,847	0,000
2	2,95	8,449	0,000
3	2,59	5,918	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji f terlihat bahwa semua model regresi berpengaruh signifikan di mana nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, semua model regresi layak dan bisa digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta dengan adanya variabel moderasi sebagai pemoderasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t_Tabel	t_Hitung	Sig.
X1 —› Y	2,045	-2,153	0,040
X2 —› Y	2,045	4,493	0,000
Z —› Y	2,048	-0,535	0,597
Z*X1 —› Y	2,055	-1,145	0,263
Z*X2 —› Y	2,055	-1,551	0,133

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8. Diketahui bahwa karakteristik personal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,040 dan t hitung sebesar -2.153. Hasil uji hipotesis 1 yang menyatakan karakteristik personal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor adalah ditolak. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hajati et al. (2018) menyatakan bahwa karakteristik personal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa karakteristik personal yang dimiliki oleh seorang auditor tidak akan mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik personal yang dimiliki oleh tiap orang berbeda-beda. Teori atribusi menjelaskan tentang upaya untuk memahami penyebab dibalik perilaku dirinya sendiri atau orang lain untuk menentukan motif perilaku apakah berasal dari internal atau eksternal. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa karakteristik personal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Artinya, faktor internal belum sepenuhnya mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

Hasil uji hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor adalah diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Riwukore et al. (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin baik juga kinerja auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerja auditor akan meningkatkan kinerja dari auditor. Seorang auditor yang dipimpin oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik, akan merasa senang dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya akan ikut meningkat.

Pada hipotesis 3 yang menyatakan bahwa tekanan kerja memoderasi karakteristik personal terhadap kinerja auditor adalah ditolak. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aulia (2020) di mana tekanan anggaran waktu tidak bisa memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor. Tekanan anggaran waktu merupakan salah satu bentuk tekanan kerja yang timbul dari keterbatasan dalam penyelesaian tugas audit. Tekanan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor dikarenakan ketika seorang auditor yang memiliki karakter baik maka auditor bisa menyikapi dengan bijak tekanan yang datang dari dalam maupun luar KAP. Sebagai

seorang auditor sudah biasa menghadapi banyak tekanan kerja dalam melaksanakan praktik pengauditan sehingga auditor mampu mengantisipasi tekanan kerja yang timbul dengan mengatur jadwal dan membuat target sebelum melaksanakan proses pemeriksaan. Dengan demikian, tekanan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan tabel 8. hasil uji hipotesis 4 yang menyatakan tekanan kerja memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor adalah ditolak. Tekanan kerja adalah akibat dari pekerjaan yang harus dikoordinasikan oleh pimpinan untuk memperoleh posisi yang tepat agar kinerja auditor berada pada posisi yang diharapkan. Tekanan kerja tidak dapat memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dikarenakan seorang pemimpin akan berusaha mengkoordinasikan bawahannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga tekanan kerja yang datang dari luar maupun dalam organisasi tidak memiliki peluang untuk mengganggu kinerja auditor. Berdasarkan hipotesis kedua yakni gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Di mana, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja auditor. Oleh karena itu, tekanan kerja tidak bisa memperkuat atau memperlemah gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh karakteristik personal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor dengan tekanan kerja sebagai pemoderasi, dapat disimpulkan bahwa karakteristik personal berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, tekanan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh karakteristik personal terhadap kinerja auditor, dan tekanan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Kantor Akuntan Publik (KAP) harus memperhatikan berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini dikarenakan faktor tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor. Seorang auditor perlu meningkatkan komitmen organisasinya dan yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, pimpinan KAP juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor sehingga pimpinan harus menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah variabel lain maupun menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk menghasilkan data yang valid.

DAFTAR PUSTAKA

antaranews.com. (2008). *Menkeu Bekukan Izin AP Dra. Suhartati Suharso, Drs. Amir Hadyi Nasution dan Drs. Lauddin Purba*. Antara. https://www.antaranews.com

Arta Pratiwi, M. C., & Bagus Dwirandra, A. A. N. (2018). Tekanan Waktu Memoderasi Pengaruh Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor KAP di Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, *23*(2), 1038–1065. https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p09

Aulia, Y. (2020). Konflik Peran, Kepribadian Loc Internal, Kinerja Auditor Dan Moderasi Tekanan Anggaran Waktu (Suatu Studi pada Auditor yang Bekerja pada KAP di Surabaya). *Akuntansi : Jurnal Akuntansi Integratif*, *5*(02), 138–157. https://doi.org/10.29080/jai.v5i02.162

Chandrarin, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.

Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi* (7th ed.). ERLANGGA.

Dianatasari, I. G. A. A. D. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Karakteristik Personal Auditor, Pengalaman Auditor dan Skeptisme Profesional terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, *2*(1), 2396–2406.

Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, *11*(1), 936–942.

Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *7*(1), 1–10.

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA.

Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Bisnis Dan Akuntansi*, *15*(1), 13–28. https://doi.org/10.15408/akt.v15i1.22509

Hidayati, N. (2019). *Ditemukan Pelanggaran pada Audit Laporan Keuangan Garuda, Izin AP Kasner Sirumapea Dibekukan*. PPPK KEMENKEU. https://pppk.kemenkeu.go.id

Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, *5*(1), 67–79. https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i1.2717

Jelita, S., Nasution, A., & Nasution, J. (2022). Analisis Kinerja Auditor Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi (JAAKFE UNTAN) 11*(1), 21–28.

Listiana, H. J., & Praptoyo, S. (2018). Pengaruh Karakteristik Personal, Etika, dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, *7*(5), 1–17.

Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(2), 171–182. https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083

Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *12*(1), 1–10.

Nufus, K., & Fadillah, P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Akuntabilitas*, *15*(1), 59–68. https://doi.org/DOI: 10.15408/akt.v14i1.22509

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9*(2), 341. https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i2.007

Nuraini, L. (2017). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta Dan Solo). *Jurnal Profita*, *2*(2), 1–16.

Octaviany, A., Mas'ud, M., & Nasaruddin, F. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Karakteristik Personal Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Makassar. *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, *1*(1), 102–114. https://doi.org/10.52103/jaf.v1i1.126

Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 783–798. https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2479

Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, *3*(2), 31–40.

Samsuar. (2019). Atribusi. *Jurnal Network Media*, *2*(8), 65–69. https://doi.org/https://doi.org/10.46576/jnm.v2i1.450

Satya, D., & Nugraha, G. (2020). Pengaruh Karakteristik Personal , Etika , Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi E-*, *9*(7), 1–17.

Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor (Work Motivation Moderates the Influence of Organizational Commitment, Leadership Style, and Ambiguity Role on Auditor Performance). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen (Jakman)*, *1*(3), 195–212. https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35

Sidik, S. (2023). *Wanaartha Manipulasi Laporan Keuangan, OJK Cabut Izin KAP Crowe*. Katadata.Co.Id. https://katadata.co.id

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Wahidi, U., Hardi Hardi, & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *CURRENT*

Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini, *1*(2), 218–238. https://doi.org/https://doi.org/10.31258/jc.1.2.219-238