

# Pengaruh Kultur Kantor Akuntan Publik terhadap Komunikasi dalam Tim Audit

Peni Nugraheni

*Email : Peninugraheni@gmail.com*

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

## **ABSTRACT**

*This research examines the effect of the Public Accountant Firm (KAP) culture in audit team communication. The samples used in this study is accountant publics ever or joining in audit team for certain duty with working experience between three up to five years in the KAP audit division. The samples consist of 118 accountant publics from 50 KAP in 8 cities at Java Island and Bali. The proxies for KAP culture are bureaucracy, inovatif and suportif culture. The result indicate that bureaucracy and suportif culture significantly influence the audit team communication. The result have implication to KAP about how to create the right culture to support the success of audit team communication in resulting a quality audit opinion.*

**Key words:** *Public Accountant Firm, Culture, Bureaucracy, Inovatif, Supportif, Communication, Audit Team*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji efek dari Kantor Akuntan Publik (KAP) budaya dalam komunikasi tim audit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang pernah atau bergabung di tim audit untuk tugas tertentu dengan pengalaman kerja antara tiga hingga lima tahun di divisi Audit KAP. Sampel terdiri dari 118 publik akuntan dari 50 KAP di 8 kota di Pulau Jawa dan Bali. Proxy untuk budaya KAP yang birokrasi, inovatif dan budaya suportif. Hasilnya menunjukkan bahwa birokrasi dan budaya yang mendukung secara signifikan mempengaruhi komunikasi tim audit. Hasilnya berimplikasi ke KAP tentang cara membuat budaya yang tepat untuk mendukung keberhasilan komunikasi tim audit yang dihasilkan suatu opini audit kualitas.

**Kata kunci:** Akuntan Publik Perusahaan, Budaya, Birokrasi, Inovatif, Supportif, Komunikasi, Tim Audit

## PENDAHULUAN

Dalam divisi pengauditan suatu Kantor Akuntan Publik, suatu tim audit merupakan unit operasi dasar pekerjaan pengauditan. Staf yang tergabung dalam tim audit bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditentukan oleh supervisor timnya dan saling bekerja sama untuk mengkoordinasikan pekerjaan yang ditugaskan. Kemampuan individual staf dalam menyampaikan informasi yang akurat kepada rekan yang tergabung dalam timnya menjadi sangat penting untuk menciptakan komunikasi yang lancar dan untuk menghasilkan opini audit yang berkualitas. Komunikasi yang lancar diantara auditor dalam tim audit ikut dipengaruhi oleh kultur organisasi yang menjadi salah satu faktor penentu dalam mendorong keefektifan proses komunikasi dalam rangka menggabungkan berbagai informasi menjadi produk akhir, yaitu opini audit yang berkualitas.

Sebuah penelitian (Rudolph & Walker, 1980) telah menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara struktur tim audit dengan komunikasi antar staf dalam tim audit. Penelitian lain (Hood & Koberg, 1991) menunjukkan pengaruh kultur KAP terhadap kreativitas akuntan. Dalam penelitian ini penulis mencoba mengemukakan kerangka berpikir mengenai kemungkinan komunikasi dalam tim audit dipengaruhi oleh kultur yang melekat dalam Kantor Akuntan Publik. Tujuannya adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai adanya pengaruh kultur KAP terhadap komunikasi penyampaian informasi dalam tim audit.

## LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

### Kultur Organisasi

Attwood (1990) mendefinisikan kultur organisasi sebagai suatu sistem pertukaran nilai dan keyakinan yang diterapkan dalam berinteraksi antar individu, struktur dan sistem untuk menghasilkan norma yang dianut perusahaan. Wallach (1983) membagi kultur organisasi dalam tiga kategori, birokratis (terstruktur, berjenjang dan teregulasi), inovatif (orientasi pada hasil, pengambil risiko) dan suportif (orientasi pada kepercayaan dan kekeluargaan).

Tabel 1  
Tipologi Kultur Wallach

<b>Kultur Birokratis</b>	<b>Kultur Inovatif</b>	<b>Kultur Suportif</b>
Berjenjang Prosedural Terstruktur Teratur Teregulasi Mapan, solid Waspada	Berani mengambil risiko Berorientasi pada hasil inovatif Menekan Menstimulir Menantang Menghargai	Mudah dan suka bekerja sama Berorientasi pada hubungan Memberikan dorongan Memasyarakat

Berorientasi pada kekuasaan	entrepreneurship Menggerakkan	Memberikan kebebasan pribadi Adil Aman Mempercayai
-----------------------------	----------------------------------	---

Tipe kultur dapat bervariasi tidak hanya antara departemen yang satu dengan yang departemen yang lain tetapi juga dalam level hirarki. Level hirarki pada Kantor Akuntan Publik terdiri dari partner, manager dan supervisor, dan senior dan junior akuntan. Masing-masing individu yang menduduki level hirarki tersebut diharapkan mempunyai karakter yang sesuai. Penelitian yang dilakukan oleh Cushing, Loebecke, Bamber and Bylinksi dalam Hood & Koberg (1991) menyatakan bahwa kultur birokratis akan lebih mendominasi di level akuntan senior/junior dan manager/supervisor dibandingkan dengan level partner karena mereka dihadapkan pada penugasan audit yang mengikuti aturan-aturan baku dan sistematis, dan dibawah pengawasan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang tidak perlu.

### **Komunikasi**

Pengertian komunikasi dalam suatu kelompok, menurut Ivancevich & Matteson (1987) adalah pengiriman informasi oleh salah seorang anggota kelompok kepada anggota yang yang lain dengan menggunakan simbol-simbol tertentu. Secara umum, komunikasi mempunyai tiga fungsi utama dalam suatu organisasi: *pertama*, mengendalikan perilaku anggota dalam beberapa hal, *kedua*, sebagai sarana mengekspresikan perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial, dan *ketiga* menyediakan informasi yang dibutuhkan anggota dan organisasi untuk membuat keputusan.

Profesi akuntan publik tak akan dapat dipisahkan dari proses komunikasi. Akuntan publik selalu dituntut untuk melakukan komunikasi baik dengan klien maupun dengan karyawan profesional dan klerikan dalam perusahaan. Beberapa penelitian bahkan telah menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai implikasi penting terhadap kepuasan kerja dan *turnover* akuntan (Rhode, 1977). Komunikasi yang terjalin di antara anggota tim audit menjadi aktivitas yang sangat fundamental untuk mencapai hasil akhir, yaitu opini audit yang berkualitas. Kesuksesan kerja tim sangat dipengaruhi oleh komunikasi penyampaian informasi dalam tim audit.

Komunikasi terdiri dari empat variabel (Rudolp & Welker, 1980), yaitu:

#### ***Kecukupan Informasi***

Istilah informasi yang dimaksud dalam penelitian ini erat kaitannya dengan tugas audit. Jadi variabel ini mengacu pada informasi yang mendukung data yang disajikan dalam laporan keuangan. Kecukupan informasi sebagai variabel komunikasi mengukur frekuensi dan kadar informasi yang dikomunikasikan

dalam tim audit. Bisa jadi salah seorang anggota tim audit menerima atau menyampaikan informasi melebihi atau bahkan kurang dari yang semestinya dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu penugasan.

### ***Boundary Spanning***

Rudolp & Welker (1980) mendefinisikan *boundary spanning* sebagai serangkaian aktivitas para anggota kelompok yang saling berinteraksi menyampaikan atau menerima informasi untuk tujuan pengambilan keputusan.

### ***Kepuasan Atas Pengawasan***

Proses pengawasan yang ditekankan dalam penelitian ini mencakup aktivitas pengkoordinasian anggota tim audit, seperti penyampaian instruksi penugasan, tujuan penugasan, saran-saran dan evaluasi terhadap rencana terdahulu maupun terhadap keputusan yang telah diambil.

### ***Keakuratan Informasi***

Salah satu standar pelaksanaan auditing menyatakan bahwa bukti-bukti audit tidak hanya harus mencukupi, tetapi juga kompeten. Bukti yang kompeten berarti juga informasi yang akurat, merupakan informasi yang dapat dipercaya, sah, obyektif dan relevan. Secara umum, keakuratan informasi mencerminkan kualitas informasi yang disampaikan dalam tim audit.

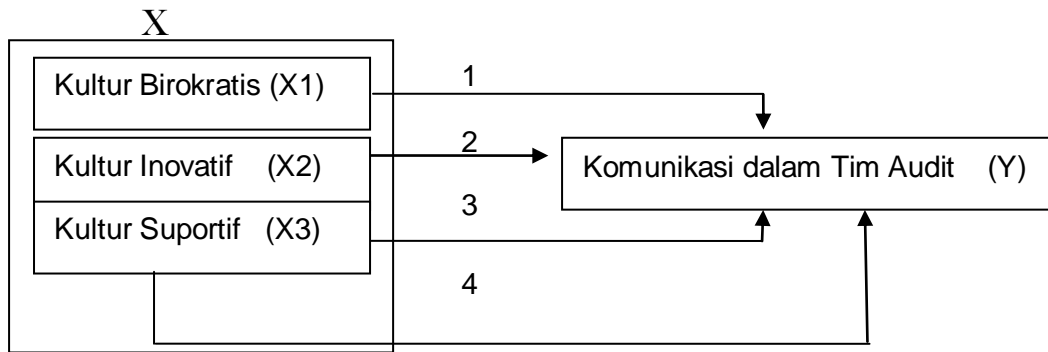
Kategori kultur KAP yang digunakan Hood & Koberg (1991) yaitu kultur birokratis, inovatif dan suportif mengacu pada tipologi yang mempunyai konstruk kultur yang dapat diukur. Kultur birokratis cenderung membatasi kreativitas, sementara kreativitas akan muncul dalam suasana yang tidak mengikat atau membatasi kebebasan untuk berpikir dan menyatakan pikiran, kebebasan berkomunikasi dan mencipta (Munandar, 1983:90). Dengan demikian maka kultur birokratis ditengarai cenderung mengikat dan membatasi kebebasan berkomunikasi. Kecenderungan inilah yang menjadi dasar hipotesis adanya hubungan antara 3 variabel kultur Kantor Akuntan Publik dengan komunikasi dalam penelitian ini. Gambar 1 menunjukkan model hubungan yang dimaksudkan ketika membangun hipotesis.

H1: Kultur birokratis KAP mempengaruhi komunikasi dalam tim audit.

H2: Kultur inovatif KAP mempengaruhi komunikasi dalam tim audit.

H3: Kultur suportif KAP mempengaruhi komunikasi dalam tim audit.

H4: Kultur KAP mempengaruhi komunikasi dalam tim audit.



**Gambar 1. Model Hubungan Hipotesis**

### METODE PENELITIAN

#### Data dan sampel

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel yang digunakan adalah para akuntan publik yang sedang atau pernah tergabung dalam tim audit untuk suatu penugasan tertentu dengan pengalaman kerja tiga sampai lima tahun tergabung dalam divisi pengauditan suatu Kantor Akuntan Publik. Kantor Akuntan Publik yang dipilih sebagai sampel terdiri atas 50 KAP yang tersebar di 8 kota di Pulau Jawa dan Bali, baik yang berafiliasi dengan KAP asing maupun KAP lokal atau nasional, dengan perwakilan lima auditor dari masing-masing KAP. Kantor Akuntan Publik yang dipilih berdasarkan daftar Kantor Akuntan Publik yang tercantum dalam Buku Direktori IAI tahun 2001.

**Tabel 2.**  
**Daftar Kantor Akuntan Publik yang dipilih sebagai sampel**

N o	Nama KAP	Lokasi
1	Drs. Hadi Sutanto & Rekan (Price WaterHouse Coopers)	Jakarta
2	Drs.Thomas, Trisno, Hendang & Rekan (Summit Int'l Associated Inc.)	Jakarta
3	Drs. Prasetyo, Utomo & Rekan	Jakarta
4	Drs. Kanto Santoso, Tony & Rekan (AGN International)	Jakarta
5	Drs. F.X. Irwan Tanamas & Rekan (MGI-Misnell Group Int'l)	Jakarta
6	Drs. Hertanto & Rekan (Independent Accountant Int'l & Stephen McLaren Consultan Pte, Ltd)	Jakarta
7	Hans, Tuanakotta, Mustofa & Rekan (Deloitte Touche Tohmatsu)	Jakarta
8	Drs. Amir Abadi Jusuf & Rekan (RSM International)	Jakarta
9	Kanaka Puradireja	Jakarta
10	Drs. Djoko Sutardjo (BKR International)	Jakarta

11	Siddharta Siddharta, Harsono & Rekan (KPMG International)	Jakarta
12	Hanadi, Sarwoko, Sandjaya & Rekan (Ernst & Young Int'l)	Jakarta
13	M. Isjwara & Rekan	Jakarta
14	Wisnu B Suwito & Rekan (CSI Int'l Network Assoicated with JPA Int'l)	Jakarta
15	Safriil Nahar & Rekan (MacIntyre Strater International)	Jakarta
16	Rasin, Ichwan & Rekan ( Alliot Peirson International)	Jakarta
17	A. Rodi Kartamulja, Budiman & Rekan	Jakarta
18	Gatot Permadi & Rekan	Jakarta
19	Heliantono & Rekan	Jakarta
20	Doli, Bambang & Sudarmaji	Jakarta
21	Drs. Andi, Iskandar & Rekan	Jakarta
22	Henry Susanto & Rekan	Yogyakarta
23	Hadori & Rekan	Yogyakarta
24	Drs. Kumalahadi	Yogyakarta
25	Drs. Hadiono	Yogyakarta
26	Dra. Sri Suharni	Yogyakarta
27	Koesbandijah, Beddy Samsi & Setiasih	Bandung
28	C.M Tanady & Rekan	Bandung
29	Ilya Avianti & Rekan	Bandung
30	Sanusi, Supardi & Soegiharto	Bandung
31	Drs. Mansur, Suripto Samid & Rekan	Bandung
32	Drs. Zaenal Ali	Bandung
33	Gunawan & Rekan	Surabaya
34	Haryono, Adi & Agus	Surabaya
35	Adi Wirawan & Rekan	Surabaya
36	Wiyoko Suwandi & Rekan	Surabaya
37	Soebandi & Rekan	Surabaya
38	Supoyo, Eddy & Rekan	Surabaya
39	Drs. Hariadi & Rekan	Malang
40	Drs. Made Sudarma	Malang
41	Drs. Soewardhono & Rekan	Jember
42	Drs. Tahrir Hidayat	Semarang
43	Irawati Kusumadi	Semarang
44	Drs. Yulianti	Semarang
45	Darsono dan Budi Santoso	Semarang
46	Drs. Rachmat Wahyudi	Solo
47	Drs. Bejo Mulyadi	Solo
48	Drs.Ketut Muliarta RM & Rekan	Denpasar
49	Drs. K. Gunarsa & I.B. Djagera	Denpasar

### **Teknik Pengujian Kualitas Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai data primer untuk mengukur variabel independen (Kultur KAP) dan variabel dependen (komunikasi).

### **Variabel Independen**

*Organizational Culture Index* (OCI) yang dikembangkan oleh Wallach (1983) digunakan untuk mengukur kultur KAP, yaitu birokratis, inovatif dan suportif sebagai variabel independen. Responden diminta memilih salah satu dari empat skala likert (0, 1, 2, 3) untuk menilai 24 kata sifat yang sekiranya menggambarkan KAP tempat ia bekerja. Setiap karakteristik kultur yang ada diwakili oleh 8 kata sifat dan dari jawaban responden akan dijumlah untuk memperoleh gambaran tentang kultur KAP yang bersangkutan. Kata sifat yang sama sekali tidak menggambarkan KAP tempat responden bekerja bernilai 0, kata sifat yang sedikit menggambarkan KAP bernilai 1, kata sifat yang menggambarkan KAP dengan cukup memadai bernilai 2 dan kata sifat yang benar-benar menggambarkan KAP tempat responden bekerja bernilai 3.

### **Variabel Dependen**

Pada bagian kedua dari kuesioner, lima skala likert (1, 2, 3, 4, 5) yang diadopsi dari penelitian Rudolph & Walker (1980) digunakan untuk mengukur variabel dependen yang mencerminkan proses komunikasi dalam tim audit. Semua jawaban diukur dalam nilai positif dengan kategori: nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju).

Bagian ketiga berisi pertanyaan yang berhubungan dengan identitas diri responden secara umum, tanpa harus menyebutkan nama. Pertanyaan yang diajukan mencakup umur, jenis kelamin, gelar tertinggi yang diperoleh, posisi di KAP, pengalaman mengaudit dan jumlah staf yang bekerja pada KAP tempat responden bekerja.

### **Metode Analisis Data**

Analisis atas data dilakukan dengan menggunakan analisis inferensial. Analisis ini akan menguji empat hipotesis penelitian yang telah disusun dengan menggunakan perangkat analisis sebagai berikut: *Pearson Correlation* (mengukur sejauh mana hubungan antar variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), Regresi Linear Sederhana (digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing kultur KAP dengan komunikasi dalam tim audit), dan Regresi Berganda (untuk menguji masalah yang mempunyai satu variabel dependen dengan variabel independen lebih dari satu).

Persamaan regresi yang digunakan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dengan  $Y$  adalah variabel komunikasi,  $B_0$  adalah konstanta,  $X_1$  adalah variabel kultur birokratis,  $X_2$  adalah variabel kultur inovatif dan  $X_3$  adalah variabel kultur suportif

## ANALISIS DATA

### Statistik Deskriptif

Kuesioner yang dikirimkan kepada 50 Kantor Akuntan Publik di 8 kota yang terletak di Pulau Jawa dan Bali berjumlah total 250 kuesioner. Peneliti mengirimkan 5 kuesioner untuk setiap Kantor Akuntan Publik. Tabel 3 menampilkan jumlah kuesioner yang dapat dianalisis.

**Tabel 3**  
**Jumlah Distribusi Kuesioner**

Kuesioner yang dikirim	250 buah
Kuesioner terkumpul	121 buah
Persentase kuesioner terkumpul	48,4 %
Kuesioner yang bisa dianalisis	118 buah
Persentase kuesioner yang bisa dianalisis	47,2 %

Data yang diperoleh dari alat ukur kultur dijumlah dan dibandingkan, untuk mengetahui kecenderungan kultur yang dimiliki KAP tempat responden bekerja.

**Tabel 4**  
**Pengelompokan Data Berdasar Kultur**

Kategori Kultur	Jumlah KAP	Persentase
Birokratis	3	11,54%
Inovatif	9	34,61%
Supportif	14	53,85%
<b>Total</b>	<b>26 KAP</b>	<b>100%</b>

### Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yaitu kultur birokratis, inovatif dan suportif yang diukur menggunakan nilai positif empat skala Likert. Nilai minimum adalah 0 dan maksimum adalah 24. Kultur yang mempunyai nilai mendekati 24 menunjukkan dominasi kultur tersebut dalam suatu Kantor Akuntan Publik. Dari ketiga kategori kultur tersebut, kultur suportif memiliki nilai rata-rata tertinggi (16,68). Sedangkan rata-rata terendah dimiliki oleh kultur birokratis (15,62). Tabel 5 menampilkan statistik deskriptif ketiga kultur ini.



**Tabel 5**  
**Statistik Deskriptif Variabel Independen**

Variabel	Nilai		Rata-rata	Standar Deviasi
	Minimum	Maksimum		
Kultur Birokratis (X1)	1	24	15,62	3,28
Kultur Inovatif (X2)	7	24	16,49	3,21
Kultur Suportif (X3)	5	24	16,68	3,42
Kultur Kantor Akuntan Publik (X)	25	72	48,79	8,30

### Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen disebut variabel dependen dan dalam penelitian ini yang digunakan adalah variabel komunikasi. Variabel komunikasi diukur menggunakan nilai positif lima skala Likert dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 80. Jawaban responden yang mendekati nilai 80 menunjukkan bahwa proses komunikasi yang ditanyakan dalam kuesioner terjadi dalam tim audit tempat responden bekerja. Dari hasil perhitungan statistik terlihat nilai rata-rata variabel komunikasi sebesar 55,26 yang berarti bahwa responden setuju karakteristik proses komunikasi yang ditanyakan terjadi dalam tim audit mereka. Tabel 6 menampilkan statistik deskriptif variabel komunikasi.

**Tabel 6**  
**Statistik Deskriptif Variabel Dependen**

Variabel	Nilai		Rata-rata	Standar Deviasi
	Minimum	Maximum		
Komunikasi (Y)	43	66	55,26	5,17

### Demografi Responden

Demografi responden yang ditanyakan dalam kuesioner terdiri atas umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, kedudukan di KAP, pengalaman mengaudit dan jumlah staf yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik tempat responden bekerja.

**Tabel 7**  
**Statistik Deskriptif Demografi Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Umur</b>		
○ <25 tahun	39	33,05%
○ 25-30 tahun	58	49,15%
○ >30 tahun	21	17,80%
<b>Total</b>	<b>118 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		

○ Perempuan	46	38,98%
○ Laki-laki	72	61,02%
<b>Total</b>	<b>118 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Tingkat pendidikan terakhir</b>		
○ Level sarjana (S1)	76	64,41%
○ Level Master (S2)	36	30,51%
○ Lainnya	6	5,08%
<b>Total</b>	<b>118 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Pengalaman mengaudit</b>		
○ Kurang dari 3 tahun	81	68,64%
○ 3 - 5 tahun	27	22,88%
○ Lebih dari 5 tahun	10	8,48%
<b>Total</b>	<b>118 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Kedudukan dalam KAP</b>		
○ Partner	5	4,24%
○ Supervisor/Manajer	11	9,32%
○ Staf	102	86,44%
<b>Total</b>	<b>118 responden</b>	<b>100%</b>
<b>Jumlah Staf di KAP</b>		
○ < 20 orang	6	23,08%
○ 20 - 50 orang	9	34,61%
○ > 50 orang	11	42,31%
<b>Total</b>	<b>26 KAP</b>	<b>100%</b>

### Hasil Pengujian Hipotesis dan Analisis Hasil Penelitian

#### *Pengaruh Variabel Kultur Birokratis terhadap Variabel Komunikasi*

Hipotesis dinyatakan dalam model:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1$$

Y = variabel komunikasi,

Bo = konstanta,

X<sub>1</sub> = variabel kultur birokratis

Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung 1,991 dengan tingkat signifikansi 0.049 untuk variabel kultur birokratis. Hal ini berarti hasil uji bersifat signifikan, variabel kultur birokratis terbukti mempunyai pengaruh [Lihat Lampiran].

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 1 terbukti karena variabel birokratis ternyata mempengaruhi variabel komunikasi.

Persamaan regresi yang dihasilkan:  $Y = 39,958 + 0,294 X_1$ .

### ***Pengaruh Variabel Kultur Inovatif terhadap Variabel Komunikasi***

Hipotesis dinyatakan dalam model:

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2$$

Y = variabel komunikasi,

Bo = konstanta,

X<sub>2</sub> = variabel kultur inovatif

Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung 0.455 dengan tingkat signifikansi 0.650 untuk variabel kultur inovatif. Hal ini berarti hasil uji bersifat tidak signifikan, variabel kultur inovatif tidak terbukti mempunyai pengaruh [Lihat Lampiran]. Hal ini dapat terjadi karena beberapa kemungkinan, sebagai berikut:

- (1) Adanya sistem pendelegasian dan standar yang harus dipenuhi dalam tim audit membuat responden terpaksa pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- (2) Sebagian besar responden (68,64%) bergabung dengan KAP kurang dari 3 tahun sehingga kemungkinan status responden dalam tim audit sebagai staf. Sementara staf cenderung takut melakukan tindakan yang berisiko, lebih menyukai pekerjaan yang lebih pasti aturannya dan melakukan kesalahan sekecil mungkin.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 tidak terbukti karena variabel inovatif ternyata tidak mempengaruhi variabel komunikasi.

Persamaan regresi yang dihasilkan:  $Y = 39,958 + 0,08711 X_2$ .

### ***Pengaruh Variabel Kultur Suportif terhadap Variabel Komunikasi***

Hipotesis dinyatakan dalam model:

$$Y = \beta_0 + \beta_3 X_3$$

Y = variabel komunikasi,

Bo = konstanta,

X<sub>3</sub> = variabel kultur suportif

Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung 3,212 dengan tingkat signifikansi 0.002 untuk variabel kultur suportif. Hal ini berarti hasil uji bersifat signifikan, variabel kultur suportif terbukti mempunyai pengaruh [Lihat Lampiran].

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 3 terbukti karena variabel birokratis ternyata mempengaruhi variabel komunikasi.

Persamaan regresi yang dihasilkan:  $Y = 39,958 + 0,556 X_3$ .

### ***Pengaruh Variabel Kultur Kantor Akuntan Publik terhadap Variabel Komunikasi***

Hipotesis dinyatakan dalam model:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y = variabel komunikasi,

Bo = konstanta,

X<sub>1</sub> = variabel kultur birokratis,

$X_2$  = variabel kultur inovatif.

$X_3$  = variabel kultur suportif

Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung 16,185 dengan tingkat signifikansi 0.000 untuk variabel-variabel kultur secara bersama-sama. Hal ini berarti hasil uji bersifat signifikan, variabel-variabel kultur secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh [Lihat Lampiran].

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 4 terbukti karena variabel-variabel kultur ternyata mempengaruhi variabel komunikasi dengan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = 39,958 + 0,294X_1 + 0,08711X_2 + 0,556 X_3.$$

Ringkasan hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis Regresi dan Korelasi Kultur**

<b>Kultur KAP</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Tingkat Signifikansi</b>	<b>R Square</b>
○ Birokratis	0,393	0,00	15,4%
○ Inovatif	0,409	0,049	16,7%
○ Suportif	0,489	0,650	15,4%
○ Kultur KAP	0,522	0,002	27,2%

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah pertama, variabel kultur birokratis dan suportif secara terpisah mempengaruhi variabel komunikasi. Kedua, variabel kultur inovatif tidak mempengaruhi variabel komunikasi karena adanya standar pekerjaan yang sudah jelas serta kecenderungan staf untuk menghindari risiko dalam pekerjaan. Ketiga, variabel kultur Kantor Akuntan Publik (birokratis, inovatif, dan suportif) mempengaruhi variabel komunikasi.

### **Keterbatasan**

- (1) Penggunaan kuesioner dalam pengumpulan data bisa menimbulkan perbedaan antara persepsi dan pemahaman responden terhadap pertanyaan yang diajukan dengan masalah yang dimaksud peneliti.
- (2) Sasaran penelitian ini adalah akuntan publik yang sedang atau pernah tergabung dalam divisi pengauditan dengan pengalaman kerja 3-5 tahun. Namun setelah kuisioner dianalisis ternyata sebagian besar responden mempunyai masa kerja kurang dari 3 tahun sehingga sasaran penelitian tidak tercapai dan hal ini di luar kontrol peneliti.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana mengenai kultur Kantor Akuntan Publik dan proses komunikasi dalam tim audit bagi semua pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Bagi pihak manajemen Kantor Akuntan Publik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan meninjau kembali kultur yang melekat dalam diri organisasi yang dikelolanya, bagi mahasiswa/sarjana dapat dijadikan bekal sebelum memasuki dunia kerja nyata di KAP. Akhir dari seluruh implikasi tersebut bermuara pada pengembangan kekayaan ilmu akuntansi yang selain dapat ditindaklanjuti lebih jauh atau dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya, juga dapat digunakan untuk referensi pemecahan berbagai masalah, khususnya dalam bidang akuntansi keperilakuan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Attwood, T. (1990, January). Corporate Culture: For or Against You?. *Management Accounting*, 26-29.
- Bamber, E. M., & Bylinksi, J. H. (1982). The Audit teams and The Audit Process: An Organizational Approach. *Journal of Accounting Literature*, Spring, 33-58.
- Benke, J. R., Ralph, R., & Grant, J. (1980). The Job Satisfaction of Higher Level Employees in Large CPA Firm. *Accounting, Organization and Society*, 5(2), 187-202.
- Chusing, B. E., and Loebecke, J. K. (1986). *Comparison of Audit Methodologies of Large Accounting Firms*. Sarasota, FL: American Accounting Association.
- Fechner, Harry, H. E., & Kilgore, A. (1993, October). The Influence of Cultural Factor on Accounting Practise. *International Journal of Accounting*.
- Hood, J. N., & Koberg, C. S. (1991, September). Accounting Firm Cultures and Creativity Among Accountant. *Accounting Horizon*, 12-19.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1987). *Organizational Behavior and Management*, 632.
- Munandar, A. S. (1988). Kreativitas Dalam Pekerjaan. Dalam Munandar, S. C. U., (Ed), *Kreativitas Sepanjang Masa*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 83-102.

- Pratt, J. L., Mohrweis, C., & Beaulieu, P. (1993). The Interaction Between National and Organizational Cultures in Accounting Firms: An Extension. *Accounting, Organization and Society*, 17(7), 667-684.
- Rhode, J. G., Sorensen, J. E., & Lawler, E. E. (1977). Sources of Professional Staff Turnover in Public Accounting Firms Revealed by the Exit Interview. *Accounting, Organizations and Society*, 2, 165-175.
- Rudolph, H. R. & Walker, R. B. (1980). The Effects of Organizational Structure on Communication Within Audit Teams. *Auditing Magazine*.
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 10: Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Soeters, J., & Schreuder, H. (1988). The Interaction Between National and Organizational Cultures in Accounting Firms. *Accounting, Organization and Society*, 13(1),75-85.
- Wallach, E.J (1983, February). Individual and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal*, 29-36.
- Yanti, Harti Budi. (1998). *Kultur Kantor Akuntan & Kreativitas Akuntan*, Tesis S2 Pascasarjana, Akuntansi UGM.

## LAMPIRAN

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	55.2627	5.1713	118
X1	15.6271	3.2785	118
X2	16.4915	3.2099	118
X3	16.6780	3.4191	118

### Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.377	.409	.489
	X1	.377	1.000	.506	.444
	X2	.409	.506	1.000	.709
	X3	.489	.444	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000
	X3	.000	.000	.000	.
N	Y	118	118	118	118
	X1	118	118	118	118
	X2	118	118	118	118
	X3	118	118	118	118

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.253	4.4698

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.195	3	283.732	14.201	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2277.661	114	19.979		
	Total	3128.856	117			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.958	2.469		16.185	.000
X1	.294	.146	.186	1.991	.049
X2	8.711E-02	.192	.054	.455	.650
X3	.556	.173	.368	3.212	.002

a. Dependent Variable: Y