

# DETERMINAN KINERJA AUDITOR PADA KAP DI WILAYAH JAWA TIMUR

Oleh:  
**Enggar Inggria Destamara**  
105020300111057

Dosen Pembimbing :  
**Achmad Zaky, SE., MSA., Ak., SAS., CMA.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter terhadap komitmen organisasi serta pengaruh tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap motivasi. Penelitian ini juga menguji temuan yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan motivasi merupakan determinan dari kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan 49 auditor yang bekerja pada KAP di wilayah Jawa Timur sebagai responden. Teknik analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah dengan menggunakan *software smartPLS 2.0 M3*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan determinan dari komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi dan tekanan anggaran waktu merupakan determinan dari motivasi auditor. Penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi merupakan mediator dari hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Selain itu kinerja auditor juga dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu. Variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan, imbalan moneter, dan *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel motivasi auditor dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: kinerja auditor, komitmen organisasi, motivasi auditor

*The purpose of this research is to empirically examine the impact of organizational culture, leadership style, and monetary incentive on organizational commitments, while the impact of time budget pressure, task complexity, self-efficacy, and organizational commitment on motivation. Besides, this study also examine the statement that orgnizational commitment and motivation are determinants of auditor's performances. This study uses 49 auditors of Public Accountant Firms in East Java as the respondents. Technically, this research used Partial Least Square (PLS) analysis that is run by smartPLS 2.0 M3. This study provides the evidence that organizational culture and leadership style are determinants of organizational commitment, while organizational commitment and time budget pressure are determinants of motivation. This study also proved that organizational commitment is a mediator of the relationship of organizational culture and leadership style on the auditor's performances. In addition, the auditor's performance is also affected directly by the organizational culture and time budget pressure. Others, that are leadership style, monetary incentives, and self-efficacy do not significantly affect the auditor's performances. While the auditor's motivation and task complexity do not affect the auditor's performances.*

*Keyword: auditor's performance, organizational commitment, auditor's motivation.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Kualitas kinerja kantor akuntan publik (KAP) sangat ditentukan oleh kinerja auditor (Trisnaningsih, 2007). Sebagaimana yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2005;15) bahwa kinerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berupa kualitas dan kuantitas hasil kerja berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat pegawai tersebut bernaung. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Baik atau buruknya kinerja auditor dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan KAP kepada klien.

Kepercayaan masyarakat terhadap kinerja KAP dipengaruhi oleh kredibilitas dan perilaku akuntan dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu untuk memperoleh reputasi yang baik, seorang akuntan publik dalam menjalankan profesinya harus menaati dan berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik dan Kode Etik Akuntan, sehingga akuntan publik dapat menjalankan tugasnya secara profesional, independen dan obyektif (Indriani, 2012).

Fakta yang terjadi baik di dalam maupun di luar negeri berkaitan dengan profesi akuntansi yaitu adanya kasus-kasus pelanggaran yang melibatkan profesi akuntan publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa akuntan publik tersebut tidak memenuhi standar profesi yang berlaku sehingga laporan hasil audit yang dikeluarkan merugikan masyarakat. Adanya kasus-kasus pelanggaran yang dilakukan oleh KAP mengakibatkan masyarakat menjadi ragu akan kredibilitas KAP (Alim *et al.*, 2007). Peran akuntan publik yang sangat penting dalam masyarakat bisnis juga seolah menjadi alasan bahwa akuntan publik adalah pihak yang paling bertanggungjawab terhadap krisis ekonomi di Indonesia (Ludigdo, 2006).

Pentingnya permasalahan kinerja auditor atau KAP memunculkan penelitian-penelitian dalam bidang tersebut. Penelitian-penelitian sebelumnya di Indonesia yang meneliti tentang kinerja auditor telah banyak dilakukan. Penelitian ini sendiri dibangun dari dua penelitian utama, yaitu penelitian oleh Marganingsih dan Martani (2010), serta Nadhiroh (2010). Peneliti berfokus pada tujuh variabel independen yang terdapat dalam penelitian Marganingsih dan Martani (2010) ditambah satu variabel independen tambahan yang digunakan oleh Nadhiroh (2010). Ketujuh variabel independen dari penelitian Marganingsih dan Martani (2010) yang digunakan oleh peneliti antara lain budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu, kompleksitas tugas, komitmen organisasi dan motivasi. Selain itu juga ditambahkan variabel independen dari penelitian Nadhiroh (2010) yaitu kompleksitas tugas dan *self-efficacy*.

Hasil dari beberapa penelitian yang masih menunjukkan ketidakkonsistenan antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya menjadi alasan utama adanya penelitian ini sehingga peneliti ingin menguji kembali variabel-variabel tersebut. Selain itu berkurangnya kredibilitas kinerja auditor maupun KAP yang telah terjadi selama ini juga memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap kinerja auditor.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter berpengaruh signifikan terhadap komitmen auditor terhadap organisasi?
2. Apakah faktor tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dan kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor?
3. Apakah komitmen auditor terhadap organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi auditor?
4. Apakah komitmen auditor terhadap organisasi dan motivasi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?
5. Apakah faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), kompleksitas tugas dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menguji pengaruh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan imbalan moneter terhadap komitmen auditor terhadap organisasi.
2. Menguji pengaruh faktor tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*) dan kompleksitas tugas terhadap motivasi auditor.
3. Menguji pengaruh komitmen auditor terhadap organisasi terhadap motivasi auditor.
4. Menguji pengaruh komitmen auditor terhadap organisasi dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor.
5. Menguji pengaruh faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, imbalan moneter, tekanan anggaran waktu (*time budget pressure*), kompleksitas tugas dan *self-efficacy* terhadap kinerja auditor.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi**

Lok dan Crawford (2004) menguji pengaruh budaya organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional kepada para manajer di Australia dan Hongkong (Trisnaningsih, 2007). Hasil penelitian Lok dan Crawford (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk sampel kombinasi (Trisnaningsih, 2007). Marganingsih dan Martani (2010) menyatakan bahwa pemimpin organisasi yang dapat menyebarluaskan budaya organisasi yang baik, mengayomi seluruh anggota, serta mampu memberikan arahan yang jelas akan dapat mempengaruhi sikap anggota terutama komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian Lok dan Crawford (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk sampel kombinasi (Trisnaningsih, 2007). Avolio *et al.* (2004) menyatakan bahwa *psychological empowerment* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dan *structural distance* memoderasi hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

#### **Pengaruh Imbalan Moneter terhadap Komitmen Organisasi**

Riedel *et al.* (1988) menunjukkan bahwa seorang karyawan yang menerima imbalan moneter akan memiliki komitmen yang lebih besar daripada seseorang yang tidak menerima imbalan moneter (Marganingsih dan Martani (2010). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas atas kompensasi yang diterimanya akan berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas atas kompensasi yang diterimanya cenderung akan menurunkan komitmennya terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Imbalan moneter berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Motivasi Auditor**

Prasita dan Adi (2007) mengungkapkan bahwa auditor yang merasa tertekan oleh keterbatasan alokasi waktu yang dimiliki, akan cenderung melakukan pelanggaran terhadap prosedur audit dan perilaku-perilaku yang tidak etis. Hal tersebut menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu akan cenderung menurunkan motivasi auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian sebelumnya hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Motivasi Auditor**

Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa kompleksitas tugas dapat menurunkan usaha atau motivasi seseorang, meningkatkan atau menurunkan usaha yang diarahkan untuk pengembangan strategi, dan dapat menurunkan kinerja jangka pendek maupun kinerja jangka panjang. Selain itu, menurut Kreitner dan Kinichi (2005), organisasi dengan jenis pekerjaan yang banyak dan unit yang berbeda akan mengalami masalah yang lebih rumit dalam hal manajerial dan organisasi daripada organisasi yang memiliki jenis pekerjaan dan departemen yang lebih sedikit. Berdasarkan uraian tersebut dan penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Mayer dan Schoorman (1992) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketchand dan Strawser (2001) juga menguji hubungan antara berbagai dimensi dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Siders *et al.* (2001) dan Jaramillo *et al.* (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti menduga bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja auditor, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>6</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Pengaruh Motivasi Auditor terhadap Kinerja Auditor**

Larkin (1990) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor, antara lain kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, motivasi auditor diduga merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja auditor (Marganingsih dan Martani, 2010). Selain itu, Mathis dan Jackson (2004) juga menyatakan

bahwa tingkat usaha yang dicurahkan seseorang atau motivasi individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: Motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Flamholtz dan Narasimhan (2005) meneliti tentang pengaruh perbedaan elemen-elemen budaya terhadap kinerja keuangan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beberapa elemen dari budaya organisasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja keuangan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Saeed dan Hassan (2000) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan, interaksi dan kinerja dalam organisasi. Marganingsih dan Martani (2010) juga menduga bahwa budaya organisasi tidak hanya dapat mempengaruhi sikap karyawan agar lebih baik namun juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan uraian tersebut maka peneliti juga menduga bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja auditor, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>8</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor**

Alberto *et al.* (2005) sebagaimana dikutip oleh Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Siagian (2002) menyatakan bahwa ketika para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. Berdasarkan uraian tersebut dan penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kinerja auditor, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>9</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

#### **Pengaruh Imbalan Moneter terhadap Kinerja Auditor**

Condly *et al.* (2003) melakukan pengujian pengaruh imbalan terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan moneter cenderung meningkatkan kinerja daripada imbalan non moneter. Pendapat yang lain juga menyatakan bahwa besaran imbalan moneter seperti gaji dan tunjangan tentunya akan mempengaruhi tingkat kerja auditor (Libby dan Lipe, 1992; Sprinkle, 2000; Jenkins *et al.* 1998). Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa imbalan moneter

akan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>10</sub>: Imbalan moneter berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor**

Ahituv dan Igbaria (1998) berpendapat bahwa tekanan anggaran waktu dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Liyanarachchi dan McNamara (2007) juga menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu dapat menyebabkan seorang auditor melakukan penyimpangan dalam hal pelaksanaan pekerjaan audit, seperti mengurangi pekerjaan pada prosedur audit tertentu, menggunakan bukti audit yang memiliki kualitas rendah, atau menghilangkan sebagian prosedur audit. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan tersebut, peneliti menduga bahwa tekanan anggaran waktu dapat menyebabkan seorang auditor melakukan tindakan yang dapat menurunkan kualitas audit sehingga kinerja auditor tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H<sub>11</sub>: Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

### **Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor**

Penelitian yang dilakukan oleh Simnett dan Trotman (1989) menemukan bahwa kinerja secara umum akan menurun pada saat kompleksitas tugas meningkat. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Prasita dan Adi (2007) bahwa peningkatan kompleksitas tugas akan menurunkan tingkat keberhasilan tugas tersebut. Barron dan Harackiewicz (2001) juga menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa kompleksitas tugas yang melebihi kemampuan maupun sumber daya yang dimiliki seorang auditor atau KAP akan cenderung menyebabkan penurunan kinerja atau keberhasilan tugas tersebut. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>12</sub>: Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

### **Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Auditor**

Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan Philips dan Gully (1997) menunjukkan bahwa umumnya *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Ilyas *et al.* (2007) juga meneliti tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja mahasiswa di perguruan tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan yang positif antara *self-efficacy* dan kinerja mahasiswa. Bell dan Kozlowsky (2002) yang melakukan penelitian serupa juga menunjukkan hubungan yang positif antara orientasi tujuan pembelajaran dan *self-efficacy* mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Berdasarkan penelitian-

penelitian sebelumnya peneliti menduga bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>13</sub>: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Auditor**

Trisnaningsih (2001) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martani (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi auditor. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti menduga bahwa auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau tempat bekerja akan memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut. Oleh karena, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>14</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi auditor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian pengujian hipotesis (*hypothesis testing*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya atau mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya sebagaimana didefinisikan oleh Indriantoro dan Supomo (1999:89) bahwa *hypothesis testing* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Selain itu, penelitian ini juga dapat digolongkan sebagai *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian penjelasan adalah penelitian yang berusaha menjelaskan fenomena yang ada (Jogiyanto, 2010:12).

#### **Sampel**

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di seluruh Indonesia. Berdasarkan informasi yang bersumber dari *directory* Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), jumlah KAP di Indonesia pada 2013 berjumlah 469 yang tersebar di 32 kota. Jumlah terbesar di Indonesia berada di DKI Jakarta dengan 236 KAP, kemudian di Jawa Timur dengan jumlah 53 KAP (IAPI. 2013). Peneliti tidak mencantumkan jumlah auditor yang bekerja di KAP di Indonesia karena informasi mengenai jumlah auditor yang bekerja di KAP di seluruh Indonesia tidak tersedia pada *directory* IAPI.

#### **Populasi**

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Adapun alasan yang mendasari peneliti untuk memilih metode *convenience sampling* adalah tidak



tersedianya informasi mengenai jumlah populasi yaitu auditor yang bekerja pada KAP di seluruh Indonesia sehingga peneliti tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi dalam penelitian ini. Penentuan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk penelitian korelasional adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500 sampel. Berdasarkan pernyataan tersebut peneliti menentukan jumlah sampel dengan berasumsi bahwa setiap KAP paling sedikit terdiri atas satu orang yang bersedia menjawab kuesioner, sehingga dari 53 KAP di Jawa Timur terdapat paling sedikit sekitar 53 auditor yang dapat dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang belum tersedia saat peneliti melakukan penelitian, sehingga hanya dapat diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data aslinya (Cooper dan Schindler, 2011). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor dari indikator setiap variabel yang diperoleh dari jawaban responden.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Apabila pihak KAP menolak untuk mengisi secara langsung, peneliti tidak dapat memaksakan kehendak untuk mendapatkan jawaban secara langsung dan harus menunggu beberapa hari sesuai dengan kesanggupan auditor untuk mengisi kuesioner. Jangka waktu pengembalian pada umumnya selama 1-2 minggu. Sebelumnya peneliti perlu melakukan konfirmasi kepada setiap KAP untuk mengetahui jumlah kuesioner yang sudah dapat diambil.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### Definisi Operasional

No.	Variabel	Uraian
1.	Kinerja Auditor	Kinerja auditor didefinisikan sebagai suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson <i>et al.</i> , 1996). Instrumen yang digunakan terdiri dari satu item instrumen pernyataan mengenai pengalaman dari Larkin (1990) sebagaimana dikutip oleh Trisaningsih (2004, 2007), dua item instrumen terkait kemampuan dari Bonner dan Lewis (1990), dan dua instrument terkait kemampuan dari Kalbers dan Fogarty (1995), dan satu instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan ketaatan terhadap kode etik dan standar audit.
2.	Motivasi auditor	Motivasi didefinisikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2004). Variabel motivasi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dua instrumen yang dikembangkan oleh Larkin (1990) yang telah direplikasi oleh Trisaningsih (2004, 2007) terkait dengan profesi, dan perlakuan organisasi terhadap anggota serta dua instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Martani (2010) berupa kemauan untuk berusaha dan berpikir demi organisasi, dan kemauan untuk berusaha mewujudkan kesuksesan organisasi.
3.	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi didefinisikan sebagai identifikasi individual dan keterlibatan individu terhadap suatu organisasi (Crewson, 1997) sebagaimana dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) sebagaimana dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010) sebanyak enam instrumen, antara lain terkait dengan perasaan memiliki organisasi, ikatan emosional dengan organisasi, merasa bagian dari organisasi, mau menanggung permasalahan yang ada dalam organisasi, mau berusaha demi organisasi, dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi, dan satu instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan penerapan kerja yang selalu mengacu pada visi, misi, maupun tujuan organisasi.
4.	Budaya organisasi	Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola, nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasi (Mathis dan Jackson, 2004). Variabel ini diukur dengan menggunakan lima instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede <i>et al.</i> (1990) yang dimodifikasi oleh Marganingsih dan Martani (2010) antara lain terkait dengan mengutamakan prestasi, otoritas pimpinan, petunjuk kerja yang jelas, kondisi hubungan eksternal maupun internal organisasi dan ditambah satu instrumen dari Marganingsih dan Martani (2010) yang terkait dengan kejelasan visi, misi, tujuan maupun strategi organisasi.

5.	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang atasan untuk mempengaruhi bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut bersedia melakukan perintah pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson <i>et al.</i> (1996) sebagaimana dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010), antara lain terkait gaya kepemimpinan konsiderasi berupa hubungan atasan dan bawahan, kepercayaan antara atasan dan anggota organisasi lainnya, dan rasa menghargai, selain itu juga terkait dengan gaya kepemimpinan struktural yang berupa komunikasi, pengarahan, dan penekanan pada orientasi pekerjaan.
6.	Imbalan moneter	Imbalan moneter didefinisikan sebagai suatu kompensasi langsung yang bersifat umum, meliputi gaji, bonus, dan tunjangan lainnya (Marganingsih dan Martani, 2010). Imbalan moneter diukur dengan menggunakan satu instrumen dari Spector (1994) yang dimodifikasi oleh Marganingsih dan Martani (2010) yaitu gaji yang adil dan sesuai dengan profesi dan dua instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan gaji dan tunjangan fungsional.
7.	Tekanan anggaran waktu	Tekanan anggaran waktu didefinisikan sebagai tekanan yang muncul dari berbagai keterbatasan sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan tugas (De Zoort, 1998). Variabel ini diukur dengan menggunakan satu instrumen pernyataan dari instrumen Prasita dan Adi (2007) yang dimodifikasi oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan jumlah beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan alokasi waktu yang dimiliki dan dua instrumen pernyataan yang dikembangkan oleh Cook dan Kelley (1988) sebagaimana dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan keterbatasan waktu.
8.	Kompleksitas tugas	Kompleksitas tugas didefinisikan sebagai proses dari suatu tugas yang membutuhkan sejumlah struktur dan kejelasan tugas yang diberikan (Campbell, 1988; Wood, 1986; Bonner dan Sprinkle, 2002). Variabel ini diukur dengan menggunakan satu item instrumen yang dikembangkan oleh Spector (1994) sebagaimana dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010) yang terkait dengan prosedur penugasan, dua instrumen yang dikembangkan oleh Prasita dan Adi (2007) yang dikutip oleh Marganingsih dan Martani (2010) berupa kesulitan akan informasi dan kerja sama dengan auditor dan satu instrumen yang dikembangkan oleh Marganingsih dan Martani (2010) terkait dengan kesulitan auditor dalam hal pemahaman tugas atau pekerjaan.
9.	<i>Self-efficacy</i>	<i>Self-efficacy</i> didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan atau melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu (Bandura, 1993). Variabel ini diukur dengan menggunakan empat instrumen yang dikembangkan oleh Sanusi <i>et al.</i> (2007) sebagaimana dikutip oleh Nadhiroh (2010) yang terkait dengan keyakinan untuk menyelesaikan tugas, menerima tantangan dalam penugasan, dapat mengelola hal-hal yang diperlukan dalam tugas, dan menjalankan tugas dengan baik.

Sumber: data primer (diolah)

## Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarkonstruk. Selain itu, ukuran sampel yang digunakan dalam PLS tidak harus banyak, hal tersebut dapat berguna apabila tingkat pengembalian kuesioner kecil. Peneliti mempertimbangkan tingkat pengembalian kuesioner karena wilayah penyebaran kuesioner yang akan dituju oleh peneliti cukup luas sehingga akan membutuhkan biaya yang cukup besar. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode analisis PLS.

## Langkah-langkah Analisis dengan Menggunakan PLS

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 2.0.M3 *for windows*. Adapun langkah-langkah analisis data dan pemodelan struktural dengan menggunakan *software* tersebut, yaitu sebagai berikut:

### 1. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### 1. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Evaluasi validitas konvergen dapat ditunjukkan dengan melihat besarnya *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* merupakan nilai korelasi antara setiap item pengukuran atau indikator dengan variabel laten. Nilai yang diharapkan dari *standardized loading factor* agar dikatakan valid adalah di atas 0,5 ( $> 0,5$ ).

#### 2. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Menurut Hartono (2008) validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda mengukur konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi dan menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Model pengukuran validitas diskriminan dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading factor*. Pengukuran ini dilakukan untuk mengetahui bahwa konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu nilai korelasi antara konstruk dengan indikatornya harus lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

#### 3. *Composite Reliability*

*Composite reliability* digunakan untuk mengetahui reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila nilai *composite reliability*  $> 0,7$  dan dikatakan cukup *reliable* apabila nilai *composite reliability*  $> 0,6$  (Chin, 1998).

#### 4. *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dalam PLS juga diperkuat dengan *cronbach's alpha* yaitu dengan menguji konsistensi setiap konstruk. *Cronbach's alpha* dikatakan baik apabila  $\alpha \geq 0,5$  dan dikatakan cukup apabila  $\alpha \geq 0,3$ .

## 2. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Model struktural dievaluasi menggunakan *R-squares* ( $R^2$ ) untuk konstruk dependen.  $R^2$  dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Menurut Chin (1998) kriteria batasan nilai  $R^2$  diklasifikasikan menjadi tiga yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah).

Selain menggunakan  $R^2$ , pengujian lain yang dilakukan dalam model struktural adalah *estimate for path coefficients* yang merupakan nilai koefisien jalur untuk menilai besarnya hubungan konstruk laten, dan *effect size* ( $f^2$ ) untuk mengetahui kebaikan model. Model struktural juga dievaluasi menggunakan *prediction relevance* (*Q-square*) atau *Stone-Geisser's* untuk mengetahui kapabilitas prediksi. Klasifikasi nilainya adalah 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar).

### 3.9. Model Spesifikasi

Model spesifikasi PLS dalam analisis jalur ada tiga model, yaitu *outer model*, *inner model*, dan *weight relation*. Penelitian ini menggunakan dua model spesifikasi PLS, yaitu *outer model* dan *inner model*.

#### *Outer Model*

*Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten indikatornya. Model persamaan dasar *outer model* dapat ditulis sebagai berikut:

$$X = \Lambda x \xi + \epsilon x$$

$$Y = \Lambda y \eta + \epsilon y$$

Keterangan:

$X$  dan  $Y$  = matriks variabel *manifest* yang berhubungan dengan laten eksogen dan endogen

$\xi$  dan  $\eta$  = variabel laten eksogen dan endogen

$\Lambda x$  dan  $\Lambda y$  = matriks koefisien

$x$  dan  $\epsilon y$  = matriks *outer model* residu

#### *Inner Model*

*Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten. Model persamaan dasar dari *inner model* dapat ditulis sebagai berikut:

$$\eta = \beta \eta + \Gamma \xi + \zeta$$

Keterangan:

$\eta$  = konstruk laten endogen

$\xi$  = konstruk laten eksogen

$\beta$  dan  $\Gamma$  = koefisien matriks dari variabel endogen dan eksogen

$\zeta$  = *inner model residual matrix*

**BAB IV**  
**ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN**

**Ringkasan Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang dibagikan	58
Kuesioner yang kembali	58
Kuesioner yang dapat digunakan	49
Tingkat pengembalian kuesioner	100%
Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat digunakan	84,5%

**Sumber : data primer (diolah)**

**Ringkasan Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja**

<b>Jenjang Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
D3	4	8%
D4	1	2%
S1	41	84%
PPAk	1	2%
S2	2	4%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<1 tahun	5	10%
1-2 tahun	30	61%
2-3 tahun	6	12%
3-4 tahun	6	12%
4-5 tahun	0	0%
>5 tahun	2	4%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Sumber: data primer (diolah)**

### Statistik Deskriptif

Konstruk	N	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviation
CU	49	2	5	3,8857	0,6396
LS	49	2	5	4,1735	0,5935
MI	49	1	5	3,9048	0,6564
TBP	49	1	5	3,4762	0,9803
TC	49	1	5	3,2449	1,1403
SE	49	3	5	4,2143	0,4919
OC	49	1	5	3,9048	0,7521
MO	49	2	5	4,0561	0,6369
AP	49	2	5	4,0918	0,6070

**Sumber: data primer (diolah)**

Keterangan:

AP = Kinerja auditor (*Auditor's Performance*)

OC = Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

CU = Budaya organisasi (*Organizational Culture*)

LS = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)

MI = Imbalan moneter (*Monetary Incentives*)

MO = Motivasi (*Motivation*)

TBP = Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)

TC = Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)

SE = *Self-efficacy*

## Hasil Evaluasi Model

### Outer Model (Model Pengukuran)

#### 1. Validitas Konstruk

#### Hasil Cross Loading Setelah Penghapusan

	CU	LS	MI	TBP	TC	SE	OC	MO	AP
CU1	0,8635	0,6159	0,7293	0,3806	0,3332	0,4690	0,7906	0,7067	0,6799
CU3	0,5772	0,4418	0,5190	0,0810	-0,1987	0,1522	0,2977	0,4721	0,3976
CU4	0,5623	0,4803	0,4598	0,1055	-0,1779	0,1553	0,3280	0,4321	0,2991
CU5	0,9427	0,6803	0,8585	0,4631	0,3706	0,4785	0,9005	0,7936	0,7939
LS1	0,6510	0,9316	0,6178	0,4142	0,3903	0,7307	0,6959	0,5940	0,7248
LS2	0,7028	0,9374	0,6744	0,4847	0,3918	0,6556	0,6749	0,7050	0,7138
LS3	0,6736	0,8189	0,6472	0,5448	0,3924	0,5987	0,7375	0,6835	0,8122
LS4	0,7570	0,9485	0,6928	0,4676	0,3812	0,6810	0,7532	0,7215	0,7942
LS5	0,5944	0,8258	0,6033	0,3552	0,2944	0,5878	0,5302	0,7030	0,5617
LS6	0,4438	0,7791	0,4277	0,5320	0,3054	0,7436	0,5237	0,6207	0,6470
MI1	0,7859	0,5311	0,9267	0,2075	-0,0004	0,2950	0,6849	0,5068	0,5752
MI2	0,8597	0,7668	0,9562	0,4601	0,4577	0,5456	0,8482	0,8054	0,7745
TBP1	0,4244	0,4776	0,3884	0,9246	0,4948	0,5070	0,5215	0,5769	0,6386
TBP2	0,3601	0,5538	0,3363	0,9219	0,4335	0,5701	0,4729	0,5247	0,5800
TBP3	0,0862	0,1711	0,0433	0,6763	0,0861	0,1118	-0,0057	0,1515	0,0919
TC1	0,2404	0,4268	0,2465	0,5758	0,8745	0,4800	0,4162	0,4229	0,4633
TC2	0,1167	0,3230	0,1635	0,3222	0,8994	0,4828	0,2790	0,2158	0,3195
TC3	0,2306	0,3633	0,3068	0,4498	0,9688	0,4504	0,3896	0,3849	0,3779
TC4	0,2539	0,3762	0,2534	0,3460	0,9097	0,4235	0,3909	0,3998	0,4173
SE1	0,3366	0,6687	0,2728	0,5704	0,4758	0,9059	0,4812	0,5511	0,6300
SE2	0,5026	0,7501	0,4968	0,6242	0,5423	0,9762	0,7258	0,6193	0,8333
SE3	0,5081	0,7719	0,4974	0,4990	0,4529	0,9752	0,7464	0,5969	0,8048
SE4	0,4082	0,6692	0,4525	0,3866	0,4223	0,9268	0,6913	0,5191	0,6634
OC1	0,7277	0,6974	0,7050	0,5074	0,4116	0,7062	0,9047	0,5940	0,8507
OC2	0,8272	0,7291	0,7881	0,4588	0,3839	0,6710	0,9612	0,6856	0,8425
OC3	0,8112	0,6838	0,7855	0,4074	0,3614	0,5510	0,8689	0,7772	0,6985
OC5	0,7338	0,6688	0,6187	0,5631	0,4039	0,7377	0,8548	0,8265	0,8274
OC6	0,7195	0,5889	0,7840	0,2851	0,2812	0,4738	0,8727	0,6023	0,7519
MO1	0,7716	0,8113	0,6722	0,6272	0,4290	0,7669	0,8282	0,9293	0,8658
MO2	0,6610	0,6211	0,5181	0,4325	0,3692	0,4757	0,5272	0,8682	0,4995
MO3	0,7843	0,6690	0,6399	0,4954	0,3633	0,4567	0,7125	0,9599	0,6903
MO4	0,7812	0,6674	0,7557	0,4997	0,3161	0,4648	0,7398	0,9013	0,7109
AP1	0,7370	0,7047	0,7005	0,3846	0,2363	0,6194	0,8484	0,5866	0,8698
AP2	0,5803	0,6628	0,6194	0,5154	0,2912	0,6282	0,7410	0,5627	0,8515
AP3	0,7172	0,7470	0,6722	0,5583	0,4942	0,7669	0,7908	0,7656	0,8859
AP4	0,5994	0,7154	0,6219	0,4641	0,3882	0,7283	0,7698	0,5999	0,8790
AP5	0,7359	0,6838	0,5635	0,5813	0,3691	0,6395	0,7323	0,7443	0,8246
AP6	0,5382	0,6250	0,4934	0,6822	0,4651	0,5652	0,6063	0,6708	0,7411

Sumber: data primer (diolah)

Keterangan:

AP = Kinerja auditor (*Auditor's Performance*)

OC = Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

CU = Budaya organisasi (*Organizational Culture*)

LS = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)

MI = Imbalan moneter (*Monetary Incentives*)



MO = Motivasi (*Motivation*)  
 TBP = Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)

TC = Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)  
 SE = *Self-efficacy*

### Hasil Overview Setelah Penghapusan

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
CU	0,5709	0,8349	0	0,7632	0,5709	0
LS	0,7677	0,9517	0	0,9385	0,7677	0
MI	0,8866	0,9399	0	0,874	0,8866	0
AP	0,7113	0,9364	0,8767	0,918	0,7113	0,1354
OC	0,7979	0,9517	0,7825	0,9361	0,7979	0,4581
TC	0,8349	0,9528	0	0,9345	0,8349	0
MO	0,8378	0,9538	0,6578	0,9358	0,8378	0,4857
SE	0,8959	0,9717	0	0,9611	0,8959	0
TBP	0,7207	0,8837	0	0,8299	0,7207	0

Sumber: data primer (diolah)

Keterangan:

AP = Kinerja auditor (*Auditor's Performance*)

OC = Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

CU = Budaya organisasi (*Organizational Culture*)

LS = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)

MI = Imbalan moneter (*Monetary Incentives*)

MO = Motivasi (*Motivation*)

TBP = Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)

TC = Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)

SE = *Self-efficacy*

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap seluruh indikator, yang terdiri atas pengujian validitas konvergen dan diskriminan, telah diperoleh hasil yang memenuhi validitas konstruk. Model dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi validitas konstruk dengan menghapus 3 dari 41 indikator, yaitu indikator CU2, MI3 dan OC4.

## 2. Reliabilitas

### Hasil Overview Setelah Memenuhi Validitas Konstruk

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha	Communality	Redundancy
CU	0,5709	0,8349	0	0,7632	0,5709	0
LS	0,7677	0,9517	0	0,9385	0,7677	0
MI	0,8866	0,9399	0	0,874	0,8866	0
AP	0,7113	0,9364	0,8767	0,918	0,7113	0,1354
OC	0,7979	0,9517	0,7825	0,9361	0,7979	0,4581
TC	0,8349	0,9528	0	0,9345	0,8349	0
MO	0,8378	0,9538	0,6578	0,9358	0,8378	0,4857
SE	0,8959	0,9717	0	0,9611	0,8959	0
TBP	0,7207	0,8837	0	0,8299	0,7207	0

Sumber: data primer (diolah)

## Keterangan:

AP = Kinerja auditor (*Auditor's Performance*)OC = Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)CU = Budaya organisasi (*Organizational Culture*)LS = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)MI = Imbalan moneter (*Monetary Incentives*)MO = Motivasi (*Motivation*)TBP = Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)TC = Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)SE = *Self-efficacy*

Hasil *overview* menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan *reliable*. Hal tersebut berarti bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi sebagai alat pengukur terhadap variabel yang dituju.

Pengujian yang telah dilakukan dengan model pengukuran melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas telah menunjukkan bahwa alat pengukur dalam penelitian ini memenuhi validitas dan reliabilitas.

**Inner Model (Model Struktural)****R-Square****Nilai R<sup>2</sup>**

Konstruk	R Square
Budaya Organisasi (CU)	0
Gaya Kepemimpinan(LS)	0
Imbalan Moneter (MI)	0
Kinerja Auditor (AP)	0,8767
Komitmen Organisasi (OC)	0,7825
Kompleksitas Tugas (TC)	0
Motivasi Auditor(MO)	0,6578
<i>Self-Efficacy</i> (SE)	0
Tekanan Anggaran Waktu (TBP)	0

**Sumber: data primer (diolah)**

Nilai R<sup>2</sup> pada konstruk AP sebesar 0,8767 yang berarti bahwa konstruk AP dipengaruhi oleh konstruk CU, LS, MI, OC, TC, MO, SE, dan TBP sebesar 87,67 %. Selain itu juga terdapat pada konstruk OC sebesar 0,7825 yang berarti bahwa konstruk OC dipengaruhi oleh konstruk CU, LS dan MI sebesar 78,25%. Demikian juga dengan konstruk MO yang memiliki nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,6578 yang berarti bahwa konstruk MO dipengaruhi oleh konstruk TC, TBP dan OC sebesar 65,7%.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
CU -> AP	0,3442	0,3455	0,1828	0,1828	1,8831
CU -> OC	0,4583	0,4397	0,2150	0,2150	2,1313
LS -> AP	0,2707	0,3181	0,2173	0,2173	1,2461
LS -> OC	0,2420	0,2687	0,1313	0,1313	1,8421
MI -> AP	0,0870	0,0566	0,1926	0,1926	0,4518
MI -> OC	0,2512	0,2525	0,2253	0,2253	1,1148
OC -> AP	0,4571	0,5005	0,2653	0,2653	1,7230
OC -> MO	0,6595	0,6546	0,0689	0,0689	9,5674
TC -> AP	-0,0196	-0,0255	0,0823	0,0823	0,2387
TC -> MO	0,0220	0,0367	0,0992	0,0992	0,2219
MO -> AP	-0,0156	0,0026	0,2276	0,2276	0,0684
SE -> AP	0,2099	0,2055	0,1837	0,1837	1,1425
TBP -> AP	0,1588	0,1308	0,0883	0,0883	1,7977
TBP -> MO	0,2306	0,2243	0,0888	0,0888	2,5967

**Sumber: data primer (diolah)**

Keterangan:

AP = Kinerja auditor (*Auditor's Performance*)

OC = Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*)

CU = Budaya organisasi (*Organizational Culture*)

LS = Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*)

MI = Imbalan moneter (*Monetary Incentives*)

MO = Motivasi (*Motivation*)

TBP = Tekanan anggaran waktu (*Time Budget Pressure*)

TC = Kompleksitas tugas (*Task Complexity*)

SE = *Self-efficacy*

Hipotesis 1 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 2,1313 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 didukung atau berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan

sebesar 1,8421 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 didukung atau berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Lok dan Crawford (2004), Jean Lee (2005) dan Trisnaningsih (2007).

Hipotesis 3 menyatakan bahwa imbalan moneter berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,1148 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa imbalan moneter berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Riedel *et al.* (1988), Djati dan Khusaini (2003), namun konsisten terhadap penelitian Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 4 menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,7977 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 didukung atau berhasil membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Prasita dan Adi (2007).

Hipotesis 5 menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap motivasi auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 0,2219 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 5 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Bonner dan Sprinkle (2002) dan konsisten dengan Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 6 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,7230 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 6 didukung atau berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Siders *et al.* (2001), Jaramillo *et al.* (2005) dan Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 7 menyatakan bahwa motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 0,0684 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 7 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa motivasi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Mathis dan Jackson (2004) serta Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 8 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,8831 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 8 didukung atau berhasil membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Saeed dan Hassan (2000).

Hipotesis 9 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,2461 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 9 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Trisnaningsih (2007) namun konsisten dengan penelitian Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 10 menyatakan bahwa imbalan moneter berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 0,4518 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 10 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa imbalan moneter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Libby dan Lipe (1992), Sprinkle (2000), Jenkins *et al.* (1998) namun sesuai dengan temuan Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 11 menyatakan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,7977 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 11 didukung atau berhasil membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Liyanarachchi dan McNamara (2007).

Hipotesis 12 menyatakan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 0,2387 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 12 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Prasita dan Adi (2007) dan Barron dan Harackiewicz (2001) namun sesuai dengan penemuan Marganingsih dan Martani (2010).

Hipotesis 13 menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 1,1425 atau bernilai di bawah 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 13 tidak didukung atau tidak dapat membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil

penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Philips dan Gully (1997) namun sesuai dengan penelitian Nadhiroh (2010).

Hipotesis 14 menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Menurut hasil pengujian yang ditunjukkan oleh tabel 4.20, nilai t-statistik yang dihasilkan sebesar 9,5674 atau bernilai di atas 1,64. Hal ini berarti bahwa hipotesis 14 didukung atau berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Trisnaningsih (2007) dan Martani dan Marganingsih (2010).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Komitmen organisasi merupakan perantara dari hubungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Selain itu kinerja auditor juga dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi dan tekanan anggaran waktu. Variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan, imbalan moneter, dan *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel motivasi auditor dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

#### **Keterbatasan dan Saran**

1. Peneliti tidak mengetahui jumlah populasi penelitian yaitu jumlah auditor yang bekerja pada KAP di Indonesia sehingga ukuran sampel hanya menggunakan metode dari Sekaran (2006) yang menyatakan bahwa ukuran sampel harus berjumlah di antara 30 sampai 500. Mengacu pada pendapat tersebut peneliti hanya mampu menggunakan sampel sebanyak 49 dan jumlah tersebut sangat kecil untuk penelitian yang bertujuan generalisasi. Hal tersebut dikarenakan tidak tersedianya data mengenai jumlah auditor di setiap KAP yang ada di Indonesia. Peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menemukan data mengenai jumlah auditor yang bekerja di KAP yang tersebar di Indonesia, sehingga ukuran sampel dapat ditentukan sesuai kaidah penelitian yang berlaku dan dapat memberikan hasil yang lebih baik.
2. Keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki peneliti mendasari pemilihan subyek dan tempat penelitian. Peneliti baru menyebarkan kuesioner pada saat sebagian besar KAP memasuki periode sibuk sehingga sebagian besar kuesioner yang dibagikan tidak direspon. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempersiapkan kuesioner penelitian lebih awal dan memilih waktu yang tepat agar mendapatkan pengembalian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahituv, N., dan M. Igbaria. 1998. The Effect of Time Pressure and Completeness of Information on Decision Making. *Journal Management Information System*. 15 (2), 153-172.
- Alderman, C.W., dan J.W. Deitrick. 1982. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressures and Premature Sign-offs. *Auditing: A Journal of Practice and Theory (Winter)*, 54-68.
- Alim *et al.*, 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Allen, R. S., dan M.M. Helms. 2001. Reward Practices and Organizational Performance. *Compensation and Benefits Review*. Juli/Agustus. 74 - 80.
- Arfianti, Dita. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Batang). *Skripsi*. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Arnold, J. 2005. *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*. 4th edition. London: Prentice Hall Financial Times.
- Ashton, R. H. 1990. Pressure and Performance in Accounting Decision Settings: Paradoxical Effects of Incentives, Feedback, and Justification. *Journal of Accounting Research*. 28 (Supplement), 148-180.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. 1993. Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Barron, K. E. dan Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 706-722.
- Basuki dan Mahardani, Krisna Yunika. 2006. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Maksi*. Vol. 6, no. 2, 203-221.
- Bazerman, Max H., Kimberly P. Morgan dan George F. Loewenstein. at al. 1997. The Impossibility of Auditor Independence. *Sloan Management Review*. Vol. 38, No. 4.
- Bell, B. S. dan Kozlowski, S. W. 2002. Goal Orientation and Ability: Interactive Effects on Self-Efficacy, Performance, and Knowledge. *Journal of Applied Psychology*. 87, 497-505.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. 1993. *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Mc. Graw Hill International Edition. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Bimo, Suseno. 2011. *Partial Least Square*. (Online). Tersedia: <http://www.statistikolahdata.com/2011/12/partial-least-square.html> (diakses 30 Agustus 2014)

- Bonner, S.E. dan Sprinkle, GB. 2002. The Effect of Monetary Incentive on Effort and Task Performance: Theories, Evidence and Framework of Research. *Accounting, Organization and Society*. 27 (4/5), 303-345.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Campbell, D. J. 1988. Tax Complexity: A Review and Analysis. *Academy of Management Review*. Vol. 13, no. 1, 40-52
- Chandra, Ferdinan Kris. 2006. Pengaruh Tindakan Supervisi terhadap Kinerja Auditor Internal dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cherrington. 1996. *Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. A Division of Simon of Schuler, Inc.
- Chin, W.W. (1998), The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling, In Marcoulides, G.A. (Ed), *Modern Method for Business Resaearch*. Mahwah. NJ. Erlbaum Associates, 295 – 358.
- Chung, J. dan Monroe, G. S. 2001. A Research Note on the Effects of Gender and Task Complexity on an Audit Judgment. *Behavioral Research in Accounting*. 13, 111-125.
- Condly, S. J., R.E. Clark, and H.D. Stolovitch. 2003. The Effect of Incentives on Workplace Performance: A Meta-Analytic Review of Research Studies. *Performance Improvement Quaterl*. 16 (3), 46-63.
- Cooper, D.R, and Schindler, P.S. 2011. *Metode Riset Bisnis*. Terjemahan. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- De Zoort, F.T., and A.T. Lord. 1997. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*. 16, 28-86.
- Djati, S.P., dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1.
- Flamholtz, E., dan Narasimhan, R.K. 2005. Differential Impact of Cultural Elements on Financial Performance. *European Management Journal*. 23, 50-64.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara,
- Hakim, Arif Rahman. 2005. (Online). Tersedia: <http://www.damandiri.or.id/file/arirahmathakimundipbab2d.pdf> (diakses 1 September 2014)
- Harlianty, Essy, Menkher Manjas dan Abdi Setya. 2011. *Hubungan Dimensi Struktural dengan Motivasi Kerja Karyawan RS. Semen Padang*.



- Hartono. 2008. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Heidjrachman, R. dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*. Edisi 4, Cetakan kesembilan. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hofstede, Geerts. 1994. *Cultures And Organizations: Software Of The Mind*. London: Harper Collins Publishers.
- Ilyas, M., Herliyansyah, Y. dan Muslim S. 2007. Peran Pernyataan Orientasi Tujuan (State Goal Orientation) dalam Pengajaran di Kelas terhadap Proses Pencapaian Kinerja Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Indriani, Resty. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Klien Kantor Akuntan Publik di Indonesia (Survey Pada Perusahaan *Go Public* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi*.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999. *Metode Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Ed 1. Yogyakarta: BPFE.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. 2013. *Keanggotaan: Daftar Kota*. (Online). Tersedia: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Jamilah, Siti, Zaenal Fanani, dan Grahita Chandrarin. 2007. Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Audit Judgment. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Jaramillo, Fernando, J. P. Mulki, and G. W. Marshall. 2005. A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance. *Journal of Business Research*. (58), 705-714
- Jeffrey, S. 2003. The Benefits of Tangible Non-Monetary Incentives. *Working Paper*.
- Jenkins, G. D. Jr., A. Mitra, N. Gupta, dan J. D. Shaw. 1998. Are Financial Incentives Related to Performance? A Meta-Analytic Review of Empirical Research. *Journal of Applied Psychology*. 83, 111-787.
- Jiambalvo, J. dan Pratt, J. 1982. Task Complexity and Leadership Effectiveness in CPA Firms. *The Accounting Review*. Vol. LVII, (4).
- Jogiyanto. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Jogiyanto dan Abdillah. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Kalbers, Lawrence P. dan Timothy J. Fogarty. 1995. Professionalism and Internal Auditors: A Profile, *American Journal of Business*. Vol. 10, 13-20.

- Kanfer, R. dan Ackerman, P. L. 1989. Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude: Treatment Approach to Skill Acquisition. *Journal of Applied Psychology Monograph*. 74, 657-690.
- Ketchand, A.A. and J. R. Strawser. 2001. Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications for Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13, 221-251.
- Kotter, John P. dan James L. Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. Free Press: University of California.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2000. *Organizational Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larkin, Joseph M. 1990. Does Gender Affect Internal Auditors' Performance?. *The Women CPA, Spring*, 20 – 24.
- Lestari, Ayu Puji. 2010. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Auditor dalam Penghentian Prematur Prosedur Audit. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Libby, R.dan M. Lipe. 1992. Incentive Effects and the Cognitive Processes Involved in Accounting Judgements. *Journal of Accounting Research*. 30, 249 - 273.
- Liyanarachchi G.A., dan S.M. McNamara. 2007. Time Budget Pressure in New Zealand Audits. *Business Review*. Vol 9 No. 2, 61-68.
- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ludigdo, Unti. 2006. Strukturasi Praktik Etika di Kantor Akuntan Publik: Sebuah Studi Interpretif. *Simposium Nasional Akuntansi IX*. Universitas Andalas, Padang.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marganingsih, Arywarty dan Martani, Dwi. 2010. Antecedent Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensi terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 7(1).
- Margheim, L., T. Kelley, and D. Pattison. 2005. An Empirical Analysis of The Effects of Auditor Time Budget Pressure and Time Deadline Pressure. *The Journal of Applied Business Research*, Winter. Vol. 21.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990. A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108, 171-188.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2004. *Human Resource Management 10th Edition*. South Western.

- Mayer, R. dan Schoorman, D. 1992. Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*. Vol. 35, 671-684.
- McKenna, Eugene and Nic Beech, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi terjemahan. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, J and N. Allen. 1993. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?. *Journal of Business Research*. Vol. 26, 49-61.
- Miller, D., and J. Lee. 2001. The People Make the Process: Commitment to Employees, Decision-Making and Performance. *Journal of Management*. 27, 163- 189.
- Moekijat, 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: Mandan Maju.
- Mowday, R, R. Steers, and L. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224 – 247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Muhshyi, Abdul. 2013. Pengaruh Time Budget Pressure, Risiko Kesalahan dan Kompleksitas terhadap Kualitas Audit. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Muliati, Niswah. 2010. *Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)*. (Online). Tersedia: <http://annisty.blogspot.com/2010/01/analisis-data-menggunakan-partial-least.html> (diakses 27 Agustus 2014)
- Mulyadi. 1998. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nadhiroh, Siti Asih. 2010. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, dan Self-Efficacy, terhadap Kinerja Auditor dalam Pembuatan Audit Judgement (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nataline. 2007. Pengaruh Batasan Waktu Audit, Pengetahuan Akuntansi dan Auditing, Bonus serta Pengalaman terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Niken, Carolina. 2011. *Contoh Kasus Pelanggaran Etika Profesi Akuntansi*. (Online). Tersedia: <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2011/11/contoh-kasus-pelanggaran-etika-profesi-akuntansi> (diakses 10 September 2014)
- Phillips, Jean M.dan Gully, Stanley M. 1997. Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-Efficacy and Goal-Setting Process. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82 (5).
- Prasita, A., dan P. H. Adi. 2007. Pengaruh Kompleksitas Audit dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kualitas Audit dengan Moderasi Pemahaman Terhadap Sistem Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. XIII No. 1.

- Rahardjo, W. (2005). Kontribusi Hardiness dan Self Efficacy Terhadap Stress Kerja (Studi pada Perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Tesis*. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Rebele, J.E. dan R.E. Michaels. 1990. Independent Auditors Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.2, 124-152.
- Reksohadiprodjo, S. 1990. Industrialisasi dan Energi. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 5, no. 2.
- Restuningdiah, Nurika dan Nur Indriantoro. 2000. Pengaruh Partisipasi terhadap Kepuasan Pemakai dalam Pengembangan Sistem Informasi dengan Kompleksitas Tugas, Kompleksitas Sistem, dan Pengaruh Pemakai sebagai Moderating Variable. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 3, No. 2, 119-133.
- Rhode, J. 1978. The Independent Auditors' Work Environment: A Survey. Commission on Auditors Responsibilities. *Research Study No.4*. New York: AICPA.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behavior : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.
- Saeed, M., and M. Hassan. 2000. Organizational Culture and Work Outcomes: Evidence from some Malaysian Organizations. *Malaysian Management Review*. 35 (2), 54 - 59.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, ZM, Iskandar, TM dan June M. L. Poon. 2007. Effect of Goal Orientation and Task Complexity on Audit Judgment Performance. *Malaysian Accounting Review*.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business, A Skill-Building Approach*. America: Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Seniati, Liche. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi*. Makalah disajikan dalam Arisan Angkatan '86 Fakultas Psikologi UI Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siders M.A., George G, Dharwadkar R. 2001. The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures. *Academy of Management Journal*. Vol. 44, 570-579.
- Simnett, Roger dan Ken Trotman. 1989. Auditor Versus Model: Information Choice and Information Processing. *The Accounting Review*. Vol. 64, no. 3.

- Sososutikno. 2003. Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap kualitas Audit. *Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Sprinkle, G. B. 2000. The Effect of Incentive Contracts on Learning and Performance. *The Accounting Review*. 75 (3), 299-326.
- Steers, Richard M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 22, no. 1.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Trisnaningsih, S. 2001. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Trisnaningsih, S. 2004. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat Dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (7), 108-123.
- Willett, C., dan M. Page. 1996. A Survey of Time Budget Pressure and Irregular Auditing Practices Among Newly Qualified UK Chartered Accountants. *British Accounting Review*. 28, 101-120.
- Wold, H. 1985. *Partial Least Squares*. In *Encyclopedia of Statistical Sciences*. Vol. 6, 581-591. Kots S., Johnson N.L. (Eds). New York: Wiley.
- Wood, R. E. 1986. *Task Complexity. Definition of The Construct*. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 60-82.
- Woolfolk, A. E. 2004. *Educatoinal Psychology*. New Jersey: Allyn & Bacon.

### LAMPIRAN: Kuesioner

#### Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Para pimpinan di tempat saya bekerja cenderung mempertahankan auditor yang berprestasi					
2.	Organisasi di mana saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan pimpinan					
3.	Organisasi dimana saya bekerja, petunjuk kerja diberikan dengan jelas kepada auditor.					
4.	Organisasi saya mempunyai visi, misi, tujuan dan strategi organisasi yang jelas dan dijabarkan dalam rencana kerja					
5.	Organisasi saya peduli terhadap masalah dan kepentingan karyawan					

6.	Organisasi saya tidak peduli terhadap masalah dan kepentingan karyawan					
----	--	--	--	--	--	--

Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
7.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik.					
8.	Pimpinan saya mampu menciptakan rasa saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi.					
9.	Pimpinan saya sangat menghargai gagasan auditor dan staf lainnya.					
10.	Pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan auditor secara jelas dan efektif.					
11.	Pimpinan saya memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar.					
12.	Pimpinan saya selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil.					

Imbalan Moneter (*Monetary Incentives*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
13.	Gaji dan kompensasi yang saya terima membuat saya mau bekerja dengan baik					
14.	Saya merasa gaji yang saya terima cukup adil dengan profesi saya					
15.	Tunjangan fungsional dan imbalan keuangan lain yang sesuai dengan prosedur dapat meningkatkan kinerja saya					

Tekanan Anggaran Waktu (*Time Budget Pressure*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
16.	Waktu penugasan audit yang terbatas dapat menurunkan kualitas audit					
17.	Beban pekerjaan audit seringkali terlalu berat bahkan terlalu banyak sehingga memerlukan alokasi waktu yang sesuai					

18.	Saya tidak dapat bekerja secara optimal sebagaimana mestinya karena keterbatasan waktu sehingga mengganggu pelaksanaan audit.					
-----	---	--	--	--	--	--

*Kompleksitas Tugas (Task Complexity)*

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
19.	Terlalu banyak aturan dan prosedur terkadang membuat tugas audit menjadi sulit					
20.	Saya pernah mengalami kesulitan untuk mendapatkan informasi dan data (bukti audit) yang relevan dari auditan					
21.	Saya pernah menghadapi auditan yang sulit untuk bekerjasama dalam penugasan audit.					
22.	Saya terkadang mengalami kesulitan dalam memahami tupoksi, program dan kegiatan dari auditan					

*Self-efficacy (Kepercayaan Diri)*

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
23.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut					
24.	Saya yakin saya dapat mengatasi tantangan dalam tugas audit tersebut					
25.	Saya yakin saya dapat <i>manage</i> hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut					
26.	Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks					

*Komitmen terhadap Organisasi (Organizational Commitment)*

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
27.	Saya merasa ikut memiliki organisasi di mana saya bekerja					
28.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di mana saya bekerja					
29.	Saya merasa masalah organisasi merupakan masalah saya					

30.	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi saya.					
31.	Dalam menjalankan tugas, saya selalu berkomitmen untuk mengacu pada misi, visi, dan tujuan organisasi					
32.	Saya merasa harus tetap tinggal di organisasi ini karena saya mempunyai komitmen terhadap organisasi ini					
33.	Saya tidak merasa harus tetap tinggal dalam organisasi ini.					

Motivasi (*Motivation*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
34.	Profesi yang saya lakukan mendorong saya untuk berbuat yang terbaik					
35.	Perlakuan organisasi di tempat saya bekerja memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan kewajiban saya					
36.	Saya memberikan usaha dan daya pikir yang besar untuk menyelesaikan tugas audit sesuai dengan rencana dan program kerja audit yang telah ditetapkan.					
37.	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk keberhasilan tugas yang diberikan kepada saya demi kesuksesan organisasi					

Kinerja Auditor (*Auditor's Performance*)

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
38.	Pengalaman audit meningkatkan pengetahuan dan kinerja saya semakin baik.					
39.	Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang akuntansi dan standar audit.					
40.	Pengetahuan membantu saya menjalankan tugas audit khususnya dalam memecahkan masalah dan menganalisa data/bukti audit					
41.	Saya memelihara dan meningkatkan hubungan baik dengan auditan.					



42.	Saya mentaati kode etik dan standar audit saat melaksanakan penugasan audit guna menjaga mutu audit.					
43.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan teknik dan metodologi (prosedur) audit					
44.	Saya tidak menemukan cara untuk meningkatkan teknik dan metodologi (prosedur) audit					