

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN ETIKA PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI
JAKARTA**

Dian Maulita

ABSTRACT

This research is aimed at measuring the causal influence of a variable on performance. The data used is primary data, data collection techniques by distributing questionnaires. The sampling technique used is simple random sampling. The population in this study is the auditors who work in public accounting firms in Jakarta and sample amounted to 83 people. The experiment was conducted on 8 Kantr Public Accountants in Jakarta. Data from the results of questionnaires processed using SPSS thus obtained in the form of multiple regression equation. From the results of the t test calculation, obtained $t > t$ table ie $10.619 > 1,671$ while $sig.t < \alpha$ 5% ie $0.000 < 0.05$, it can be concluded peer support variables significantly influence the performance of auditors. From the results of the t test calculation, obtained $t > t$ table ie $8483 > 1671$ while $sig.t < \alpha$ 5% ie $0.000 < 0.05$, it can be concluded professional ethics variables significantly influence the performance of auditors. From the results of test calculations f , obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ ie $425.890 > 3.11$ while $sig.f < \alpha$ 5% ie $0.000 < 0.05$, it can be concluded that there is significant influence between peer support and professional ethics on the performance of auditors. Multiple correlation Motede stated that the correlation between peer support and professional ethics on the performance of the auditor is a strong and positive relationship, which if peer support and professional ethics increases then be followed by an increase in auditor performance.

Keywords: Support co-workers, professional ethics, performance.

PENDAHULUAN

Isu mengenai profesionalisme marak diperbincangkan menyusul banyaknya skandal akuntansi yang terjadi pada perusahaan-perusahaan besar di dunia seperti *Enron Corp*, *Xerox Corp*, *WorldCom* hingga *Walt Disney*. Banyak masalah yang terjadi pada berbagai kasus bisnis yang ada saat ini melibatkan profesi akuntan. Sorotan yang diberikan kepada profesi ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya praktik-praktik profesi yang mengabaikan standar akuntansi bahkan etika.

Etika akuntan telah menjadi isu yang menarik, di Amerika Serikat isu ini antara lain dipicu oleh terjadinya *crash* pasar modal tahun 1987 (Chua dkk, 1994 dalam Renyowijoyo, 2005). Sedangkan di Indonesia, isu ini berkembang seiring dengan munculnya beberapa pelanggaran etika yang terjadi, baik yang dilakukan oleh akuntan publik, akuntan intern, maupun akuntan pemerintah.

Independensi yang merupakan salah satu unsur dari etika profesional seorang auditor yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kualitas pada KAP tempat auditor tersebut bekerja dapat dijadikan nilai tambah dalam persaingan antar KAP. Persaingan antar KAP yang semakin kompetitif menimbulkan motivasi KAP untuk meningkatkan kinerja auditor. Dengan meningkatnya kinerja auditor maka kualitas audit akan semakin baik.

Salah satu faktor yang memoderasi kinerja adalah hubungan kepegawaian yang terdiri dari hubungan kepegawaian antara perusahaan dan karyawan. Sifat hubungan ini dapat dipandang sebagai suatu komitmen.

Para pekerja harus mengendalikan diri dengan pengetahuan dan wawasan tentang etika, moral, dan profesionalisme dalam membangun kekompakkan di antara para rekan kerja secara tulus dan ikhlas. Kekompakkan dalam membangun sebuah misi organisasi akan mengarahkan potensi unggul setiap orang menuju harapan dan impian serta keberhasilan. Etika, moral, dan profesionalisme yang dimiliki harus bisa memberikan nilai positif dalam menjaga keutuhan dan kekompakkan organisasi (Vedder, 2008).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mendalami lebih jauh mengenai kinerja auditor. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menguji kebenaran mengenai

“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Etika Profesional terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta”.

Kerangka Pemikiran

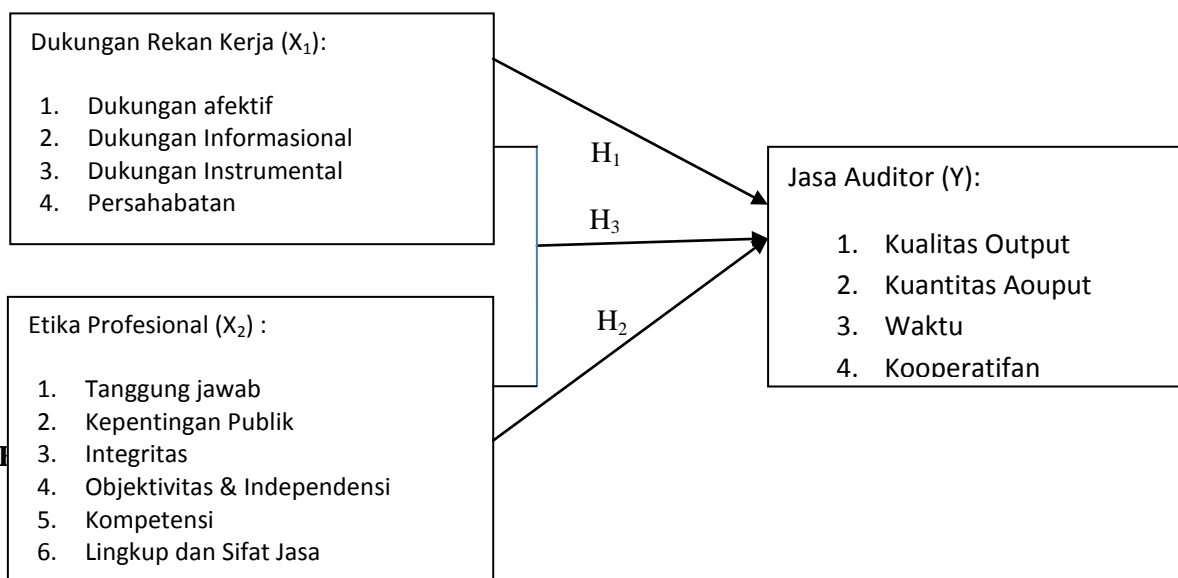
Evaluasi kinerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi. Rahmawati (1997) menjelaskan bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah membuat keputusan-keputusan tentang penempatan personil-personil secara umum, mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan potensi kerja, sebagai kriteria program seleksi dan pengembangan serta sebagai dasar untuk mengaplikasikan penghargaan.

Berdasarkan teori harapan tentang kinerja karyawan mengaplikasikan bahwa seorang auditor berharap mendapatkan kinerja kerja yang sesuai dengan tingkat penggunaan kemahiran profesionalnya.

Selain itu, rekan kerja bisa berperan sebagai pendukung maupun penghambat dalam melakukan pekerjaan. Etika, moral, dan *professionalisme* yang dimiliki harus dapat memberikan nilai positif dalam menjaga keutuhan dan kekompakkan organisasi. Kekompakkan diantara para rekan kerja menjadi kunci untuk melaksanakan semua rencana organisasi secara kreatif, efektif, dan menguntungkan.

Berdasarkan uraian diatas maka skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat diangkat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Dukungan rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
- H₂: Etika profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
- H₃: Dukungan rekan kerja dan etika profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

LANDASAN TEORI

Teori Harapan

Teori harapan telah banyak digunakan oleh para peneliti akuntansi khususnya yang mengukur mengenai kinerja individu. Variabel-variabel kunci dalam teori harapan adalah: usaha (*effort*), hasil

(*income*), harapan (*expectancy*), instrumen-instrumen yang berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua, hubungan antara prestasi dan imbalan atas pencapaian prestasi, serta valensi yang berkaitan dengan kadar kekuatan dan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu (Ikhsan, 2006:54).

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998:11) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Minner (1988) dalam Surya (2004) menyatakan bahwa dimensi kerja adalah ukuran dan penilaian dari perilaku yang actual di tempat kerja, dimensi kerja tersebut mencakup :

1. *Quality of Output*, kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan.
2. *Quantity of Output*, kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah/kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.
3. *Time at Work*, dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.
4. *Cooperation With Others' Work*, kinerja juga dinilai dari kemampuan seorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerjaan lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

Dukungan Rekan Kerja

Rekan kerja didefinisikan sebagai seseorang / sekelompok orang yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun kelompok. Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja di perusahaan

Empat tipe utama dukungan rekan kerja yang diperoleh dari taksonomi Cohen & Wills yang dikutip oleh Aji (2002) sebagai berikut : Pertama, dukungan afektif (dukungan emosional atau penghargaan) yang memberikan seseorang perasaan diterima dan diperhatikan. Kedua, dukungan informasional, yang melibatkan provisi saran atau petunjuk. Ketiga, dukungan instrumental (dukungan yang berbentuk fisik), meliputi pertolongan dalam merespon kebutuhan tertentu, dan keempat, Persahabatan (*social companionship*) yang didefinisikan sebagai adanya seseorang yang bisa diajak kerjasama, dioprasionalkan dengan pengukuran jaringan sosial responden.

Etika Profesional

Pengertian kata etika didalam *Webster's Third New Internasional Dictionary* dalam Desriani, (1993) dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin yang berhubungan dengan baik dan buruk atau benar dan salah atas tugas dan kewajiban moral;
 - a. Sekumpulan moral atau serangkaian nilai.

- b. Teori atau sistem nilai-nilai moral.
 - c. Dasar-dasar perilaku yang mengatur individu atau suatu profesi.
2. karakter atau karakter ideal yang dimanifestasikan oleh suatu ras atau bangsa.

Menurut Messier (2001:375) profesionalisme (*professionalism*), didefinisikan secara luas, mengacu pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang membentuk karakter atau memberi ciri suatu profesi atau orang-orang profesional.

Menurut Mulyadi (2002:50) etika profesional bagi praktik akuntan di Indonesia disebut dengan istilah kode etik dan dikeluarkan oleh IAI, sebagai organisasi profesi akuntan untuk mengatur perilaku anggotanya dalam menjalankan praktik profesinya bagi masyarakat.

Menurut AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) prinsip-prinsip etika profesional dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab CPA
Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional CPA harus menggunakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitasnya.
2. Kepentingan Publik
CPA wajib memberikan pelayanan bagi kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen terhadap profesionalisme.
3. Integritas
Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, CPA harus melaksanakan semua tanggung jawab profesionalnya dengan integritas tertinggi.
4. Obyektivitas dan Independensi
Seorang CPA harus mempertahankan obyektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesional. Seorang CPA dalam praktik publik harus independen dalam kenyataan dan dalam penampilan ketika memberikan jasa auditing dan jasa attestasi lainnya.
5. Kemahiran (Kompetensi)
Seorang CPA harus melakukan standar teknis dan etis profesi, terus berjuang meningkatkan kompetensi dan mutu pelayanan serta melaksanakan tanggung jawab profesional dengan sebaik-baiknya.
6. Lingkup dan Sifat Jasa
Seorang CPA yang berpraktik publik harus mempelajari prinsip kode etik perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang akan diberikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menyangkut prosedur dan cara melakukan pengolahan data yang diperlukan untuk menjawab atau memecahkan masalah penelitian termasuk menguji hipotesis. Untuk mengungkap permasalahan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk metode asosiatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk kausal (hubungan sebab akibat).

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	Instrumen
Dukungan Rekan Kerja (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan Afektif • Dukungan Informasional • Dukungan Instrumental • Persahabatan 	Skala Likert 1-5	Ordinal	Primer	Kuesioner
Etika Profesional (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung Jawab • Kepentingan Publik • Integritas 	Skala Likert 1-5	Ordinal	Primer	Kuesioner

	<ul style="list-style-type: none"> • Obyektivitas dan Independensi • Kompetensi • Lingkup& sifat jasa 				
Kinerja Auditor (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas <i>Output</i> • Kuantitas <i>Output</i> • Waktu 	Skala Likert 1-5	Ordinal	Primer	Kuesioner

Sumber : Penulis (2009)

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Directory* Ikatan Akuntan Indonesia jumlah auditor yang terdapat di Jakarta sebesar 1.000 orang.

Dalam penelitian ini penentuan responden ditentukan berdasarkan teknik *Simple Random Sampling*.

Jumlah kelayakan sampel penelitian yang digunakan dapat menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Husein Umar adalah:

$$\begin{aligned}
 & N \\
 &= \frac{N}{N (0,1)^2 + 1} \\
 &= \frac{761}{761 (0,1)^2 + 1} \\
 &= 88.39
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pertimbangan tersebut batas minimal responden berjumlah 88.39, maka peneliti memutuskan sampel yang digunakan pada penelitian ini untuk memperoleh data (dalam melakukan pengisian kuesioner) adalah 100 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta untuk 8 KAP. Adapun kuesioner yang disebar untuk setiap KAP disesuaikan dengan jumlah auditor yang ada. Alasan pemilihan KAP di Jakarta yaitu untuk kemudahan penelitian karena lokasi yang mudah dijangkau dan dekat dengan tempat tinggal peneliti.

HASIL PENELITIAN

Jumlah kuesioner yang dikirim dan kuesioner yang kembali untuk masing-masing Kantor Akuntan Publik dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Kantor Akuntan Publik	Kirim	Kembali
1	KAP Ishak, Saleh, Soewondo & Rekan	15	15
2	KAP Kanaka, Puradiredja, Suhartono & Rekan	20	14
3	KAP Drs. Moh. Yoesoef	10	7
4	KAP Drs. Putu Wijaya	10	8
5	KAP Abdul Ghonie Abu Bakar	5	5
6	KAP Abdul Azis	5	5
7	KAP Syarief Basir & Rekan	15	12
8	KAP Jan Ladiman & Rekan	20	17
	Jumlah	100	83

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 3
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Dukungan Rekan Kerja

No	Keterangan	Alternatif Jawaban (%)				
		STP	TP	N	P	S
1	Butir 1	-	-	3.6 %	67.5 %	28.9 %
2	Butir 2	-	-	6.0 %	54.2 %	39.8 %
3	Butir 3	-	-	3.6 %	67.5 %	28.9 %
4	Butir 4	-	-	10.8 %	53.0 %	36.1 %
5	Butir 5	-	-	10.8 %	53.0 %	36.1 %
6	Butir 6	-	-	7.2 %	54.2 %	38.6 %
7	Butir 7	-	-	6.0 %	54.2 %	39.8 %
8	Butir 8	-	-	7.2 %	54.2 %	38.6 %
9	Butir 9	-	-	3.6 %	67.5 %	28.9 %
Jumlah				58.8 %	525.3 %	315.7 %
Rata-rata				6.5 %	58.4 %	35.1 %

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik pernah merasakan dukungan dari rekan-rekan kerjanya.

Tabel 4
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Etika Profesional

No	Keterangan	Alternatif Jawaban (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Butir 1	-	-	6.0 %	54.2 %	39.8 %
2	Butir 2	-	-	7.2 %	56.6 %	36.1 %
3	Butir 3	-	-	3.6 %	53.0 %	43.4 %
4	Butir 4	-	-	7.2 %	60.2 %	32.5 %
5	Butir 5	-	-	3.6 %	69.9 %	26.5 %
6	Butir 6	-	-	7.2 %	53.0 %	39.8 %
7	Butir 7	-	-	4.8 %	67.5 %	27.7 %
8	Butir 8	-	-	10.8 %	53.0 %	36.1 %
9	Butir 9	-	-	2.4 %	54.2 %	43.4 %
Jumlah				52.8 %	521.6 %	325.3 %
Rata-rata				5.9 %	58.0 %	36.1 %

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik setuju dengan adanya etika profesional.

Tabel 5
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Auditor

No	Keterangan	Alternatif Jawaban (%)				
		STS	TS	N	S	SS
1	Butir 1	-	-	2.4 %	54.2 %	43.4 %
2	Butir 2	-	-	7.2 %	60.2 %	32.5 %
3	Butir 3	-	-	3.6 %	67.5 %	28.9 %
4	Butir 4	-	-	10.8 %	53.0 %	36.1 %
5	Butir 5	-	-	10.8 %	53.0 %	36.1 %
6	Butir 6	-	-	7.2 %	54.2 %	38.6 %

7	Butir 7	-	-	6.0 %	54.2 %	39.8 %
Jumlah				48 %	396.3 %	255.4 %
Rata-rata				6.86 %	56.61 %	36.49 %

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik memiliki kinerja yang baik.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Uji *Kolmogorof Smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Distribusi Normal
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		83
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98772960
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.039
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.843
Asymp. Sig. (2-tailed)		.476

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Pada tabel 6 dalam kolom *standardized residual* terdapat nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.843 dengan probabilitas 0.476 Sig. (2-tailed). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0.05$ pada uji normalitas dengan *Kolmogorof Smirnov*. Oleh karena nilai $p = 0.476$ atau $p > 0.05$, maka diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Coefficients(a)

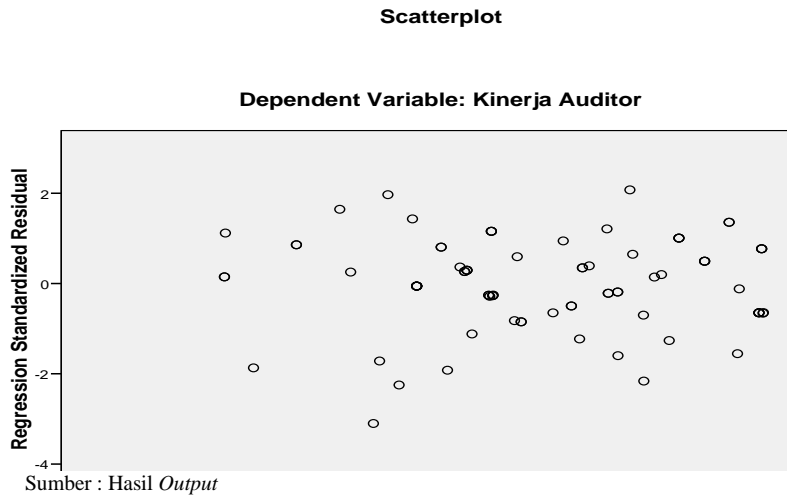
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekan Kerja	.383	2.611
	Etika Profesional	.383	2.611

a Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Hasil *Output* SPSS

Hasil perhitungan nilai *tolerance* pada tabel 7 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperbaiki kinerja berdasarkan dukungan rekan kerja dan etika profesional.

Korelasi Berganda

Tabel 8
Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956(a)	.914	.912	1.05671

a Predictors: (Constant), Etika Profesional, Rekan Kerja
 b Dependent Variabel : kinerja auditor
 Sumber : Hasil *Output* SPSS

Dilihat dari hasil diatas dapat diketahui hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.956 bahwa korelasi antara dukungan rekan kerja dan etika profesional terhadap kinerja auditor adalah kuat dan memiliki hubungan positif.

Regresi Berganda

Tabel 9
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	.384	1.266		.303	.763
	Rekan Kerja	.382	.036	.562	10.619	.000
	Etika Profesional	.382	.045	.449	8.483	.000

a Dependent Variable: Kinerja Auditor
 Sumber : Hasil *Output* SP

Berdasarkan tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0.384 + 0.382 + 0.382$$

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor dukungan rekan kerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta cukup baik. Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Faktor etika profesional pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta cukup baik, dalam hal ini etika profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Berdasarkan uji t, dapat diketahui bahwa dukungan rekan kerja mempunyai hubungan positif, tingkat signifikansi terhadap kinerja auditor dengan t_{hitung} 10.619 dan probabilitas 0.1% lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka dengan uji t dukungan rekan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial.
4. Berdasarkan uji t, dapat diketahui bahwa etika profesional mempunyai hubungan positif, tingkat signifikansi terhadap kinerja auditor dengan t_{hitung} 8.483 dan probabilitas 0.1% lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%, maka dengan uji t etika profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial.
5. berdasarkan uji f, diperoleh f_{hitung} sebesar 425.890 > f_{tabel} sebesar 3.11 dengan probabilitas tingkat kesalahan 0.000% lebih kecil dari signifikansi 5%, artinya variabel dukungan rekan kerja dan etika profesional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja auditor. Adapun besarnya pengaruh variabel dukungan rekan kerja dan etika profesional dalam menjelaskan kinerja auditor adalah 91.4% sementara 8.6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disadari terdapat banyak kekurangan atau keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan menambah variabel bebas lainnya yang tidak hanya mencakup dukungan rekan kerja dan etika profesional, melakukan penyempurnaan kuesioner, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden yang tidak punya cukup waktu.
2. Melakukan penelitian pada objek penelitian yang lain, seperti pada auditor yang bekerja di BPK, BPKP, atau instansi swasta (perusahaan).

Kepada para pemimpin KAP, peneliti menyarankan untuk menjadikan faktor dukungan rekan kerja dan etika profesional sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan peningkatan kinerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arens, Alvin A & James K Loebbecke. 2003. *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*. Jilid I. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS 13.00 Terapan Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Andi
- Guy, Dan M dkk. 2002. *Auditing*. Edisi kelima. Jilid I. Jakarta : Erlangga
- Ikhsan, Arfan & Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta : Salemba Empat
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2009. *Directory Ikatan akuntan Indonesia*. Jakarta
- _____. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : Salemba Empat
- Indriantoro, Nur. 2003. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Messier, William F, dkk. 2001. *Auditing & Assurance Service a Systematic Approach. Jasa Audit & Assurance Pendekatan Sistematis*. Buku 2. Edisi keempat. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi dan Kanaka. 1998. *Auditing*. Edisi kelima. Jakarta: Salemba Empat
- Sirait, T. Justine. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV.Andi
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis. Edisi Pertama*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Jurnal :

- Agoes, Sukrisno. 2003. *Pengaruh Kode Etik, Standar Profesional Akuntan Publik dan Standar Pengendalian Mutu terhadap Mutu Auditing dalam Praktik Auditing di Indonesia*. Jurnal Akuntansi. No. VII/02/Des/2003 : 200-216
- Renyowijoyo, Muindro. 2005. *Persepsi Masyarakat dan Akuntan terhadap Etika Profesi Akuntan*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol. 7. No.1: 66-83. STIE Trisakti
- Surya, Reza dan Santosa Tri Hananta. 2004. *Pengaruh Emotional Quotient Auditor terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. Perspektif. 9(1) : 33-40. Fakultas Ekonomi UNS
- Utami, Wiwik & Indriawati Fitri. 2006. *Muatan Etika dalam Pengajaran Akuntansi Keuangan dan Dampaknya terhadap Persepsi Etika Mahasiswa*. SNA 9 Padang
- Wardayati, Siti Maria. 2004. *Profesionalisme dalam Pengauditan*. Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis. FE Universitas Jember. Vol. 2. No.1: 33-45

Tesis :

- Aji, Cahaya Pamengku. 2002. *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja : Efek Karakteristik Individu Profesional Akuntan*. Tesis S2. Program Pasca Sarjana. UGM. Yogyakarta
- Anggraini, Ratna. 2002. *Pengaruh Gender terhadap Judgement Penilaian Kinerja Auditor*. Tesis S2. Program Pasca Sarjana. UGM. Yogyakarta
- Dwilita, Handriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Tesis S2. Program Pasca Sarjana. Universitas Sumatra Utara. Sumatra Utara
- Rahmawati. 1997. *Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja Tugas, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Keinginan untuk Pindah*. Tesis S2. Program Pasca Sarjana UGM. Yogyakarta