

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR

TIKE KARTIKA

STIE Trisakti

tike@stietrisakti.ac.id

Abstarct: The objective of this research is to examine and obtain empirical evidence of the factors that influence auditor performance. There are 6 variable used in this study, the variables of audit structure, role conflict, organizational commitment, organizational behavior, good corporate governance, auditor's independency as the independent variables and auditor performance as the dependent variable. This research is done at DKI Jakarta in 2011. The criteria of sample is the auditor must have graduated at least from bachelor degree and has experience as an auditor at least for two years. The population in this research is all auditors working at Public Accounting Firm in DKI Jakarta based on Directory List 2011 which is published by Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Data collected using questionnaires submitted directly to auditor are listed in Public Accounting Firm. Number of questionnaires distributed are 180 copies, and 147 copies have been returned, there are 110 copies of questionnaires can be used as the research sample. Purposive sampling method is used to obtain the samples. This research is uses multiple regression analysis as the data analysis method in this research. Based on hypothesis testing, it shows that there are three variables of independent in this research audit structure, role conflict, and organizational commitment affect auditor performance. On the other hand the organizational behavior, good corporate governance, and auditor's independency do not affect to auditor performance.

Keywords: Audit Structure, Role Conflict, Organizational Commitment, Organizational Behavior, Good Corporate Governance, Auditor's Independency, and Auditor Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi banyak terjadinya kasus akuntansi pada perusahaan besar yang terjadi beberapa tahun silam seperti Enron dengan KAP Arthur *Endersen* yang sudah melanggar kode etik akuntan publik dalam melakukan tugasnya.

Kedua belah pihak bekerja sama dalam memanipulasi laporan keuangan sehingga merugikan berbagai pihak baik itu pihak eksternal dan internal perusahaan.

Semakin banyaknya kasus manipulasi akuntansi seperti pengungkapan opini kewajaran suatu perusahaan dan memanipulasi

laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP membuat masyarakat menjadi kurang percaya dengan kinerja auditor. Kejadian tersebut membuat kredibilitas dan kinerja auditor semakin dipertanyakan di mata masyarakat. Sehingga masyarakat mengambil kesimpulan bahwa kinerja auditor semakin lama semakin buruk. Kinerja auditor menjadi sorotan tajam di mata masyarakat berkaitan dengan hal-hal tersebut.

Pandangan negatif masyarakat terhadap KAP mulai sirna semenjak Federal Amerika Serikat mengesahkan *Sarbanes Oxley Act*. Senator Paul Sarbanes dan anggota dewan Michael Oxley memprakasai *Sarbanes Oxley Act* untuk memperkuat standar audit yang telah ada bagi perusahaan dan kantor akuntan publik. Kinerja auditor memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kualitas KAP dan sebagai patokan bagi klien maupun masyarakat dalam menilai hasil audit.

Dari tahun ke tahun pertumbuhan jumlah KAP semakin meningkat, maka jasa audit atas laporan keuangan oleh KAP sangat dibutuhkan bagi seluruh perusahaan, terutama perusahaan *go public* untuk menarik perhatian para investor dalam berinvestasi di perusahaan mereka dan profesi auditor sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk menilai apakah laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Situasi ini menuntut auditor untuk bekerja dengan baik agar dapat menilai laporan keuangan perusahaan secara akurat, menjunjung tinggi kode etika profesinya dalam memberikan opini audit yang dapat

dipertanggungjawabkan pada masyarakat.

Menanggapi beberapa masalah-masalah yang terjadi mengenai kinerja auditor maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja auditor. Hal pertama yaitu untuk menguji sejauh mana struktur audit, konflik peran, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan independensi auditor mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di DKI Jakarta.

Hal kedua yaitu topik ini menarik untuk diteliti karena dalam menilai kinerja auditor dapat dilihat dari berbagai faktor baik itu faktor internal dan faktor eksternal yang terdapat pada auditor. Hal ketiga yaitu adanya penelitian-penelitian terdahulu meneliti kinerja auditor dan memberikan hasil yang kurang konsisten antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Hal ini memicu peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan menggunakan para auditor di Kantor Akuntan Publik yang ada di DKI Jakarta tahun 2011 sebagai objek penelitian.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Fanani *et al.* (2008). Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian sebelumnya sebagai berikut: Pertama, mengembangkan penelitian terdahulu dengan menambahkan variabel independen yaitu komitmen organisasi, independensi auditor, budaya organisasi, dan pemahaman *good governance* yang merupakan replikasi dari Yuskar dan Devisia (2011) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja

auditor. Kedua, dari segi lokasi sampel penelitian. Penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap kinerja auditor di Jawa Timur, dan pada penelitian ini menggunakan auditor di DKI Jakarta. Ketiga, penelitian ini menggunakan metoda *purposive sampling*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, independen komitmen organisasi, independensi auditor, budaya organisasi, dan pemahaman *good governance* yang terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini disusun dengan urutan penulisan sebagai berikut, pertama pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Kedua, menjelaskan mengenai landasan teoritis, hasil penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian. Ketiga, metoda penelitian terdiri atas pemilihan sampel, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel. Keempat, analisis dan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh. Terakhir, penutup yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Auditor

Kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu (Lawalata *et al.* 2011). Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998, 11) dalam Trisnaningsih 2007 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.

Struktur Audit

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin 1998). Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu dapat mendorong efektifitas dan efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas (Ramadhan 2011). Berdasarkan hasil uraian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:
Ha₁: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik Peran

Konflik peran ini timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian professional (Ramadhan 2011). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menurunkan motivasi kerja auditor karena mempunyai dampak terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan (Ramadhan 2011). Berdasarkan hasil uraian tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Ha₂: Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi

Menurut Yuskar dan Devisia (2011) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lainnya. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha₃: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen Organisasi

Menurut Yuskar dan Devisia (2011) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan,

nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Aranya *et al.* 1981 dalam Trisnaningsih 2004). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha₄: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *Good Governance*

Good governance merupakan prinsip pengelolaan perusahaan yang bertujuan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan nilai ekonomis bagi pemegang saham maupun masyarakat secara umum. Prinsip ini diperlukan sebagai upaya untuk meraih kembali kepercayaan investor dan kreditur, memenuhi tuntutan global, meminimalkan kerugian dan biaya pencegahan atas penyalahgunaan wewenang oleh pengelola, meminimalkan *cost of capital*, meningkatkan nilai saham perusahaan serta mengangkat citra perusahaan (Trisnaningsih 2007). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha₅: Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi Auditor

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor (Lawalata *et al.* 2011). Menurut Trisnarningsih (2007) independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter sangat penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi (auditing) terhadap kliennya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:
Ha₆: Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan para akuntan publik yang bekerja di KAP di wilayah DKI Jakarta sebagai responden penelitian. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode *purposive sampling*.

Sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini sebanyak 110 orang responden yang melakukan pekerjaan *auditing*, telah memiliki pengalaman kerja selama 2 tahun atau lebih, dan memiliki pendidikan minimal S1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi KAP

dimana para akuntan publik tersebut bekerja. Adapun prosedur pemilihan sampel dijelaskan dalam tabel terlampir.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Struktur Audit

Struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin 1998). Instrumen ini terdiri dari dua bagian, bagian pertama terdiri dari 2 butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu poin 1 (sangat tidak rinci), poin 2 (tidak rinci), poin 3 (cukup), poin 4 (rinci), dan poin 5 (sangat rinci). Sedangkan bagian kedua terdiri dari 3 butir pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu untuk poin 1 (tidak pernah), poin 2 (pernah), poin 3 (kadang-kadang), poin 4 (sering), dan poin 5 (sangat sering).

Konflik Peran

Konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja akan mengakibatkan diabaikan perintah yang lain (Agustina 2009). Instrumen ini terdiri dari 8 butir pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin. Poin 1 (tidak pernah), poin 2 (hampir tidak pernah), poin

3 (kadang-kadang), poin 4 (sering), dan poin 5 (selalu).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (*organization culture*) merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam perusahaan dan diacu sebagai filosofi kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) dalam Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada orang dan 4 elemen budaya organisasi yang berorientasi pada pekerjaan. Instrumen ini terdiri dari 8 butir pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin. Poin 1 (tidak sangat setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (ragu-ragu), poin 4 (setuju), poin 5 (sangat setuju).

Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Hal ini merefleksikan sikap individu akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984), telah direplikasi oleh Trisnaningsih (2007). Instrumen terdiri dari 7 item komitmen organisasi *affective* dan 5 item komitmen *continuance*.

Instrumen ini terdiri dari 12 butir pertanyaan. Masing-masing

butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu untuk poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), poin 5 (sangat setuju).

Pemahaman Good Governance

Pemahaman *good governance* didefinisikan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor. Instrumen pemahaman atas *good governance* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* diukur dengan empat indikator variabel yaitu: prinsip keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan pertanggungjawaban (Trisnaningsih 2007).

Instrumen ini terdiri dari 8 butir pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu untuk poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), poin 5 (sangat setuju).

Independensi Auditor

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Variabel independensi auditor dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961, 206) dalam Trisnaningsih (2007) yaitu: independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan. Instrumen

ini terdiri dari 11 butir pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin yaitu untuk poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (netral), poin 4 (setuju), poin 5 (sangat setuju).

Kinerja Auditor

Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Kalbers dan Fogarty 1995 dalam Fanani *et al.* 2008). Instrumen ini terdiri dari 7 butir pertanyaan. Masing-masing butir pertanyaan diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin. Poin 1 (sangat tidak setuju), poin 2 (tidak setuju), poin 3 (ragu-ragu), poin 4 (setuju), poin 5 (sangat setuju).

Penelitian ini menggunakan model regresi untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1SA + b_2KP + b_3BO + b_4KO + b_5GG + b_6IA + e$$

Dengan keterangan: Y= besarnya nilai variabel kinerja auditor, b_0 : besarnya nilai konstanta tetap, SA= besarnya nilai variabel struktur audit, KP= besarnya nilai variabel konflik peran, BO= besarnya nilai variabel budaya organisasi, KO= besarnya nilai variabel komitmen organisasi, GG= besarnya nilai variabel pemahaman *good governance*, IA= besarnya nilai variabel independensi auditor, e = *error* (variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model).

HASIL PENELITIAN

Berikut ini merupakan hasil dari setiap uji yang dilakukan atas sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Statistik deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada lampiran.

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan atas variabel-variabel yang diuji, mempunyai nilai sig lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* atas setiap variabel adalah diatas 0,7. Kesimpulannya adalah bahwa seluruh pertanyaan dari variabel-variabel tersebut merupakan reliabel.

Uji Normalitas Residual

Hasil uji normalitas adalah dalam *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai sebesar 0,660 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai untuk VIF dibawah angka 10, maka model regresi dalam penelitian ini dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terindikasi masalah heteroskedastisitas, karena terdapat variabel komitmen organisasi dan independensi auditor yaitu yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari alpha (0,05).

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji *Bruesch-Godfrey*. Nilai signifikansi residual pada penelitian ini adalah 0,016 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terjadi autokorelasi atau terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Uji R dan Uji *Adjusted R*²

Hasil Uji R yang ditunjukkan pada tabel adalah sebesar 0.509 yang dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat dan positif. Nilai *adjusted R*² yang terdapat dalam tabel adalah sebesar 0.216 yang artinya besarnya variasi dari variabel dependen (Kinerja Auditor) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Struktur Audit, Konflik Peran, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pemahaman *Good Governance*, dan Independensi Auditor) adalah sebesar 21,60% dan sisanya 78,40% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi ini.

Uji F

Nilai Sig F yaitu sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *Alpha* (0,05). Kesimpulan yang dapat diambil dari model regresi dalam penelitian ini adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dan model ini fit dengan data penelitian serta layak untuk digunakan.

Uji t

Variabel struktur audit memiliki nilai Sig. 0,007 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Variabel konflik peran memiliki nilai Sig. 0,00 yang berarti lebih kecil dibandingkan signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Konflik peran yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai Sig. sebesar 0,236 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} tidak dapat diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan auditor yang tidak memiliki komitmen terhadap tempat dia bekerja maka auditor tersebut sulit untuk menerapkan budaya organisasi di tempat dia bekerja.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *Sig.* sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a4} dapat diterima, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat.

Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai *Sig.* 0,324 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu H_{a5} tidak diterima, yang menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau kurangnya pemahaman auditor tentang pemahaman *good governance* tidak akan mempengaruhi secara langsung kinerja auditor pada KAP tersebut.

Variabel independensi auditor memiliki nilai *Sig.* 0,158 yang berarti lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a6} tidak diterima, yang menunjukkan bahwa independensi auditor tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang auditor. Hal ini menunjukkan independensi auditor tidak mampu menjelaskan secara kuat keragaman yang ada pada kinerja auditor.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa struktur audit, konflik peran, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan budaya organisasi, pemahaman *good governance*, dan independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan penelitian ini adalah (1) Pengisian kuesioner hanya pada responden pada jabatan junior auditor dan senior auditor. (2) Terdapat dua variabel yang tidak memenuhi uji asumsi klasik untuk uji heteroskedastisitas, yaitu komitmen organisasi dan independensi auditor serta terjadi autokorelasi. (3) variabel-variabel independen yang digunakan merupakan faktor eksternal saja

Rekomendasi yang dapat penulis berikan adalah (1) Pengisian kuesioner diperluas dengan responden yang memiliki jabatan seperti manajer dan partner. (2) Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah sampel untuk menghindari

terjadinya heteroskedastisitas dan autokorelasi. (3) Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah

jumlah variabel independen yang mencakup faktor internal yang mempengaruhi kinerja auditor.

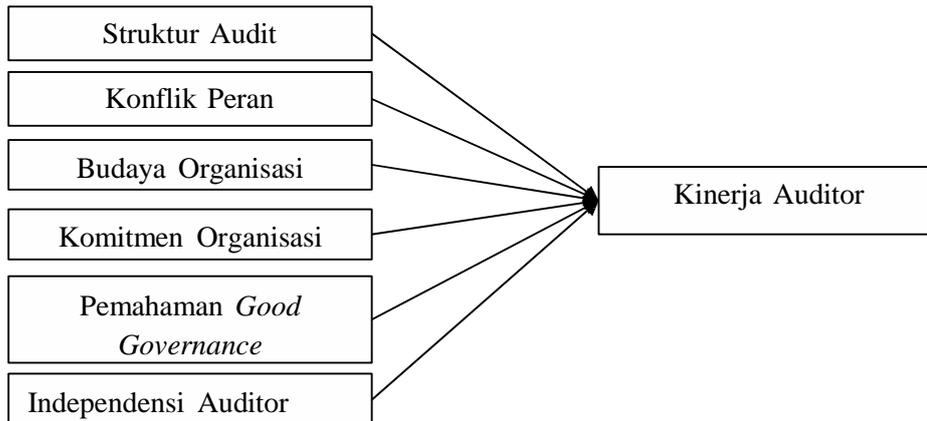
REFERENSI:

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian Pada Kantor Akuntan Publik yang Bemitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No.1, halaman 40-69.
- Amilin dan Ulfah Apriani. 2009. Analisis Pengaruh Orientasi Profesional terhadap Kinerja Auditor Konflik Peran sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah ESAI* Vol. 3, No. 2, halaman 420-427.
- Asih, Rike D. 2006. Pengaruh Interaksi Locus of Control Auditor dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP di Kota Surabaya dan Malang). *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen & Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, Hlm. 121-143.
- Assegaf, Yasmin U,. 2005. Pengaruh Konflik Peran dan Stress Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah di Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2, Hlm. 91-106.
- Bowrin, Anthony R. 1998. Review and Synthesis of Audit Structure Literature. *Journal of Accounting Literature*, Vol. 17: 40-71.
- Cahyono, Dwi dan Ghozali, Imam, 2002. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3, Hlm. 341-364.
- Castellani, Justinia. 2008. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor pada Kualitas Audit. *Trikomonika* Vol.7, No. 2, halaman 123-132
- Dewi, Amilin R,. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Variabel Moderating. *JAAI*, Vol. 12, No. 1, Hlm. 13-24.
- Fanani, Zaenal, Hanif Rheny A, dan Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 5, No 2, Hlm. 139-155.
- Fisher, Richard T,. 2001. Role Stress a Type of Behavior Pattern and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 13: 134-170.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Jogiyanto. 2011. *Survei Pedoman Kuesioner: Pengembangan Kuesioner Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*, edisi 2. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

- Karsono. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* Vol. 8, No.2, halaman 151-164.
- Kawet, Lotje. 2005. Analisis tentang Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 3, No. 3, halaman 197-203.
- Khikmah, Siti Noor dan Sinung, Didik. 2008. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kultur Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Komunikasi dalam Tim Audit. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Hlm. 189-196.
- Lawalata, Josina., Darwis Said, dan Mediaty. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. (Studi Empiris pada KAP di Makassar). *Jurnal Ekonomi November*, halaman 1-9.
- Meutia, Inten. 2004. Pengaruh Independensi Auditor terhadap Manajemen Laba Untuk KAP big 5 dan Non Big 5. *Jurnal Riset akuntansi Indonesia* Vol.7 No. 3, halaman 333-350.
- Muhamad, Rifqi. 2005. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Komunikasi dalam Tim Audit. *JAAI* Vol. 9 No. 2, halaman 167-187.
- Murtanto dan Melva Djasmin. 2005. Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniior di KAP dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 7 No. 1, halaman 84- 109.
- Ramadhan, Syaril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta. *Jurnal Ilmiah AKTIVA*, Vol. 4, No. 7, Hlm. 1-26.
- Rozikin, Zainur. 2008. Analisa Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 6, No.1, halaman 155-163.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Setyabudi, Muriman Chairul., M.S Idrus, Armanu Thoyib, dan Margono. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres terhadap Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja (Studi di Kepolisian Negara RI Sektor, Kepolisian Negara RI Daerah Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 6, No.1, halaman 257-27.
- Trisnaningsih, Sri, 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6, No. 2, Hlm. 199-216.
- Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya

kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi X*, Hlm. 1-56.

Yuskar dan Devisia, Selly. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi XIV Aceh*, Hlm. 1-21.



Gambar 1
Model Penelitian

Tabel 1
Gambaran Pengumpulan Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang disebarkan	180	100%
Kuisisioner yang kembali	147	87%
Kuisisioner yang memenuhi criteria	110	64%

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel

		SA	KP	GG	BO	KO	IA	KA
N	Valid	110	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		20,21	18,79	35,25	26,90	39,56	39,34	24,03
Median		20,00	18,00	35,00	28,00	40,00	40,00	24,00
Mode		20	16	32(a)	31	36	41	24(a)
Std. Deviation		2,366	5,935	3,362	4,798	7,767	5,509	3,352
Minimum		14	8	28	8	16	19	11
Maximum		25	32	40	36	56	51	31

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Independen- *Bivariate Pearson*

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Asyp. Sig</i>	Valid / Tidak Valid
SA1	0,710	0,00	VALID
SA2	0,668	0,00	VALID
SA3	0,731	0,00	VALID
SA4	0,751	0,00	VALID

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Asyp. Sig</i>	Valid / Tidak Valid
SA5	0,740	0,00	VALID
KP1	0,569	0,00	VALID
KP2	0,714	0,00	VALID
KP3	0,742	0,00	VALID
KP4	0,717	0,00	VALID
KP5	0,734	0,00	VALID
KP6	0,563	0,00	VALID
KP7	0,652	0,00	VALID
KP8	0,719	0,00	VALID
BO1	0,806	0,00	VALID
BO2	0,893	0,00	VALID
BO3	0,768	0,00	VALID
BO4	0,682	0,00	VALID
BO5	0,814	0,00	VALID
BO6	0,484	0,00	VALID
BO7	0,696	0,00	VALID
BO8	0,778	0,00	VALID
KO1	0,697	0,00	VALID
KO2	0,692	0,00	VALID
KO3	0,721	0,00	VALID
KO4	0,720	0,00	VALID
KO5	0,775	0,00	VALID
KO6	0,429	0,00	VALID
KO7	0,568	0,00	VALID
KO8	0,742	0,00	VALID
KO9	0,807	0,00	VALID
KO10	0,792	0,00	VALID
KO11	0,727	0,00	VALID
KO12	0,716	0,00	VALID
GG1	0,726	0,00	VALID
GG2	0,737	0,00	VALID
GG3	0,710	0,00	VALID
GG4	0,801	0,00	VALID
GG5	0,783	0,00	VALID
GG6	0,787	0,00	VALID
GG7	0,788	0,00	VALID
GG8	0,382	0,00	VALID
IA1	0,709	0,00	VALID
IA2	0,685	0,00	VALID
IA3	0,758	0,00	VALID
IA4	0,541	0,00	VALID
IA5	-0,426	0,00	VALID
IA6	0,720	0,00	VALID
IA7	0,789	0,00	VALID

Butir Pertanyaan	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Nilai <i>Asyp. Sig</i>	Valid / Tidak Valid
IA8	0,687	0,00	VALID
IA9	0,754	0,00	VALID
IA10	0,721	0,00	VALID
IA11	0,726	0,00	VALID
KA1	0,703	0,00	VALID
KA2	0,721	0,00	VALID
KA3	0,628	0,00	VALID
KA4	0,739	0,00	VALID
KA5	0,583	0,00	VALID
KA6	0,716	0,00	VALID
KA7	0,368	0,00	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 11.5

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas-Variabel Independen dan Dependen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Struktur Audit	0,7683	RELIABEL
Konflik peran	0,8281	RELIABEL
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,8661	RELIABEL
Budaya Organisasi	0,8836	RELIABEL
Komitmen Organisasi	0,9052	RELIABEL
Independensi Auditor	0,8100	RELIABEL
Kinerja Auditor	0,7421	RELIABEL

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 11.5

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters (a,b)	Mean	0,00000000
	Std. Deviasi	2,88576479
Most Extreme Difference	Absolute	0,070
	Positive	0,050
	Negative	-0,70
Kolmogorov-Smirnov Z		0,731
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,660

Nilai *Asymp. Sig* = 0,660 > 0,05 maka data berdistribusi normal

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Struktur Audit	0,657	1,521	Tidak terjadi multikolinearitas
Konflik Peran	0,715	1.398	Tidak terjadi multikolinearitas
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,578	1,731	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,986	1,015	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,874	1,114	Tidak terjadi multikolinearitas
Independensi Auditor	0,892	1,121	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser

Model	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1,002	0,319	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Struktur Audit	0,548	0,585	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Konflik Peran	-1,791	0,076	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pemahaman <i>Good Governance</i>	0,454	0,651	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	-0,345	0,731	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	2,020	0,046	Terjadi heteroskedastisitas
Independensi Auditor	-2,642	0,010	Terjadi heteroskedastisitas

Variabel Dependen: Kinerja Auditor

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi- Uji *BrueschGodfrey*
Coefficients(a)

Model		Sig.
1	(Constant)	0,909
	SA_TOTAL	0,808
	KP_TOTAL	0,977
	GG_TOTAL	0,939
	BO_TOTAL	0,804
	KO_TOTAL	0,898
	IA_TOTAL	0,645
	RES_2	0,016

Variabel Dependen: Unstandardized Residual

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,509(a)	0,216

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

Tabel 10
Hasil Uji Signifikansi(Uji F)
ANOVA(b)

Model	F	Sig.
1 Regresi	5,999	0,000(a)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 11.5

Tabel 11
Hasil Uji Parameter Individual (Uji t)
Coefficients(a)

Model	B	T	Sig.	
1	(Constant)	6,796	1,310	0,193
	SA_TOTAL	,409	2,760	0,007
	KP_TOTAL	,208	3,681	0,000
	GG_TOTAL	-,110	-,992	0,324
	BO_TOTAL	,071	1,192	0,236
	KO_TOTAL	,101	2,570	0,012
	IA_TOTAL	,078	1,423	0,158

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 11.5

**KUISIONER PENELITIAN
“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR”**

IDENTITAS RESPONDEN
Mohon tandai jawaban yang paling tepat untuk tiap pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak yang tersedia

Nama KAP :
 Jenis Kelamin : 1) Pria 2)Wanita
 Pendidikan Terakhir : 1) S1 2) S2 3) S3
 Lama Bekerja : 1) < 2 tahun 2) 2 tahun 3) > 2 tahun
 Jabatan sekarang : 1) 2)Manajer 3)Senior Auditor
 4)Junior Auditor

Cara Pengisian Kuisiонер
Dimohon bagi auditor, Bapak/Ibu yang telah lulus S1 dan sudah bekerja minimal 2 tahun di KAP memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang nilai 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Setiap pertanyaan mengharapkan hanya satu jawaban. Bila tidak ada jawaban yang tepat menurut Bapak/Ibu maka pilihlah jawaban yang paling mendekati keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya pada pekerjaan saat ini.

1. Struktur Audit

Petunjuk:

1 = sangat tidak rinci 3 = Cukup 5 = Sangat rinci
 2 = Tidak rinci 4 = Rinci

No.	Daftar Pertanyaan	STR	TR	C	R	SR
1.	Seberapa rinci prosedur atau pelaksanaan audit yang dimiliki	1	2	3	4	5
2.	Seberapa rinci petunjuk atau instruksi mengenai apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas audit	1	2	3	4	5

Untuk pertanyaan berikut, Anda diminta untuk memilih:

1 = Tidak Pernah 3 = Kadang-kadang 5 = Sangat sering
 2 = Pernah 4 = Sering

No.	Daftar Pertanyaan	TP	P	KK	S	SS
3.	Dalam melaksanakan tugas audit, seberapa sering anda harus mengikuti koordinasi kerja yang telah ditetapkan kantor akuntan publik tempat anda bekerja	1	2	3	4	5
4.	Dalam melaksanakan tugas audit seberapa	1	2	3	4	5

	sering anda harus mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor akuntan publik tempat anda bekerja					
5.	Dalam melaksanakan tugas 2, seberapa sering anda menggunakan sekumpulan alat-alat (media transformasi seperti komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi	1	2	3	4	5

2. Konflik Peran

Petunjuk:

1 = Tidak Pernah 3 = Kadang-kadang 5 = Selalu
2 = Hampir Tidak Pernah 4 = Sering

No.	Daftar Pertanyaan	TP	HTP	KK	S	SL
1.	Saya melakukan tugas-tugas yang harus dilakukan diluar kebiasaan dalam penugasan	1	2	3	4	5
2.	Saya perlu melanggar peraturan atau kebijakan KAP untuk bisa melaksanakan suatu penugasan	1	2	3	4	5
3.	Saya menerima penugasan dari dua atau lebih senior saling bertentangan secara prinsip	1	2	3	4	5
4.	Saya melakukan penugasan yang mungkin ditolak orang lain	1	2	3	4	5
5.	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu	1	2	3	4	5
6.	Dalam menjalankan aktifitas, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda-beda	1	2	3	4	5
7.	Saya menerima penugasan tanpa didukung SDM yang memadai	1	2	3	4	5
8.	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya yang cukup	1	2	3	4	5

3. Pemahaman Good Governance

Petunjuk:

1 = Sangat tidak setuju 3 = Netral 5 = Sangat setuju
2 = Tidak setuju 4 = Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan	1	2	3	4	5

	keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.					
2.	Akuntan publik yang berprofesi sebagai auditor, selama melaksanakan pemeriksaan hendaknya bersikap adil dalam hal pembagian tugas antar sesama rekan kerja seprofesi	1	2	3	4	5
3.	Akuntan publik hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informan laporan keuangan klien yang diaudit	1	2	3	4	5
4.	Akuntan publik senantiasa menjelaskan peran dan tanggungjawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga pelaporan	1	2	3	4	5
5.	Akuntan publik senantiasa menjelaskan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga pelaporan	1	2	3	4	5
6.	Akuntan publik dalam menjalankan tugasnya harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi	1	2	3	4	5
7.	Akuntan publik selama menjalankan profesinya memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan berpedoman pada Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP)	1	2	3	4	5
8.	Akuntan publik dalam menjalankan profesinya sebagai auditor, harus mentaati aturan etika profesi	1	2	3	4	5

4. Budaya organisasi

Petunjuk:

1 = Sangat tidak setuju

3 = Netral

5 = Sangat setuju

2 = Tidak setuju

4 = Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada secara kelompok	1	2	3	4	5

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
2.	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaandibandingkan dengan orang yang mengerjakannya	1	2	3	4	5
3.	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan	1	2	3	4	5
4.	Para pimpinan di tempat saya bekerja, cenderung mempertahankan pegawai yang berprestasi	1	2	3	4	5
5.	Organisasi di tempat saya bekerja, perubahan-perubahan ditentukan berdasarkan surat keputusan pimpinan	1	2	3	4	5
6.	Organisasi di tempat saya bekerja, pimpinan memberikan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai baru	1	2	3	4	5
7.	Organisasi di tempat saya bekerja, mempunyai ikatan tertentu dengan masyarakat di sekitar perusahaan	1	2	3	4	5
8	Organisasi di tempat saya bekerja, peduli terhadap masalah pribadi pegawai	1	2	3	4	5

5. Komitmen Organisasi

Petunjuk:

1 = Sangat tidak setuju

3 = Netral

5 = Sangat setuju

2 = Tidak setuju

4 = Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
3.	Organisasi di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi di tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
7.	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
8.	Saat ini saya tetap tinggal di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.	1	2	3	4	5

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
9.	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan	1	2	3	4	5
10.	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
11.	Saya merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
12.	Saya merasa tidak loyalitas terhadap organisasi jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya	1	2	3	4	5

6. Independensi Auditor

Petunjuk:

1 = Sangat tidak setuju

3 = Netral

5 = Sangat setuju

2 = Tidak setuju

4 = Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa	1	2	3	4	5
2.	Penyusunan program audit bebas dari campur tangan atau suatu sikap tidak mau bekerjasama mengenai penerapan prosedur yang dipilih	1	2	3	4	5
3.	Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain terhadap subyek pekerjaan pemeriksaan selain untuk proses pemeriksaan yang disediakan	1	2	3	4	5
4.	Pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan, serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban, dan sumber-sumber bisnis	1	2	3	4	5
5.	Pelaksanaan pemeriksaan aktif bekerjasama dengan pribadi manajerial selama proses pemeriksaan akuntan	1	2	3	4	5
6.	Pemeriksaan bebas dari usaha-usaha manajerial untuk menentukan atau menunjuk kegiatan yang akan diperiksa	1	2	3	4	5

	atau untuk menentukan dapat diterimanya masalah pembuktian					
7	Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan catatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan	1	2	3	4	5
8	Pelaporan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu	1	2	3	4	5
9	Pelaporan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi	1	2	3	4	5
10	Pelaporan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta-fakta, pendapat, rekomendasi, serta dalam penafsirannya	1	2	3	4	5
11	Pelaporan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya	1	2	3	4	5

7. Kinerja Auditor

Petunjuk:

1 = Sangat tidak setuju

3 = Netral

5 = Sangat setuju

2 = Tidak setuju

4 = Setuju

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan rekan saya yang lain	1	2	3	4	5
2.	Saya selalu memberikan usulan konstruktif kepada supervisor mengenai bagaimana seharusnya pekerjaan audit dilakukan	1	2	3	4	5
3.	Hasil pekerjaan saya selalu dinilai sangat bagus	1	2	3	4	5
4.	Saya menemukan cara untuk meningkatkan prosedur audit	1	2	3	4	5
5.	Saya menilai kinerja saya paling tinggi	1	2	3	4	5

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya					
6.	Hasil pekerjaan saya menyebabkan saya dihargai oleh teman-teman saya	1	2	3	4	5
7.	Mempertahankan dan memperbaiki hubungan dengan klien merupakan bagian penting dari pekerjaan saya	1	2	3	4	5

Terima kasih atas waktu dan kesediaan Anda mengisi kuisisioner ini.