

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR

ELIZABETH HANNA dan FRISKA FIRNANTI

STIE Trisakti
friska@stietrisakti.ac.id

Abstract: *The purpose of this research is to obtain empirical evidence of audit structure, role conflict, good governance comprehension, organization culture, leadership style have affect to auditor performance. Subject in this research are auditors who work at public accounting firm in Jakarta. The sample is selected using purposive sampling method. Number of questionnaires distributed was 199 copies, but only 122 questionnaires returned and meet the criteria to use as samples for this research. This research uses multiple regressions. The result of this research shows that audit structure, role ambiguity, organization culture, and leadership style affect the auditor performance, but role conflict, organization commitment and good governance comprehension do not affect the auditor performance.*

Keywords: Audit structure, role conflict, role ambiguity, good governance comprehension, leadership style, organization culture, organization commitment, auditor performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris struktur audit, konflik peran, pemahaman *good governance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan telah mempengaruhi kinerja auditor. Subyek dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah kuisisioner yang dibagikan adalah 199 eksemplar, tetapi hanya 122 kuisisioner kembali dan memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai sampel untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit, ketidakjelasan peran, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi konflik peran, komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Kata kunci: Struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja auditor.

PENDAHULUAN

Berkembangnya perekonomian di dunia bisnis saat ini berdampak pada persaingan yang semakin sulit dan kompetitif. Banyak bentuk kecurangan dan skandal-skandal manipulasi atas laporan keuangan yang menimbulkan persepsi negatif kepada para akuntan publik. Para pengguna jasa auditor mengharapkan adanya suatu kinerja yang baik dan tinggi dari para auditor, dengan tetap mempertahankan transparansi, profesionalitas dan independensi kerja, serta mengacu prinsip *good governance* (Trisnaningsih 2007).

Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi tersebut menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya, sehingga diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi. Berkaitan dengan tanggung jawab auditor dalam mendeteksi kecurangan yang terjadi dalam laporan keuangan, maka *Auditing Standards Board* (ASB) mengeluarkan *Statement on Auditing Standards* (SAS) No 82. Dikeluarkan SAS No 82 ini untuk meningkatkan kinerja auditor dengan cara menambah dan memperjelas pedoman operasional bagi auditor dalam mempertimbangkan kecurangan material yang terjadi.

Penelitian ini dimotivasi oleh pentingnya kinerja auditor dalam menentukan kinerja KAP yang berkualitas. Kemampuan auditor secara profesional dalam menggunakan teknik dan prosedur audit untuk meningkatkan kualitas audit berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Peran auditor sangat penting dalam membantu meningkatkan dan memperbaiki kinerja akuntan publik menjadi semakin berkualitas. Auditor harus dapat mengendalikan dirinya dalam memandang suatu peristiwa dan mampu menghadapi berbagai tantangan dan ancaman agar lebih bisa menjaga etika profesionalisme.

Terdapat ketidakkonsistenan antara penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Tujuan yang hendak dicapai dalam

penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah Jakarta tahun 2012.

Penelitian ini disusun dengan urutan penulisan sebagai berikut pertama, pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian dan organisasi penelitian. Kedua, menguraikan teori dan hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar pengembangan hipotesis. Ketiga, metoda penelitian terdiri atas pemilihan sampel dan pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran *variable*. Keempat, hasil penelitian yang berisi hasil dan interpretasi pengujian hipotesis. Terakhir, penutup yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

Kinerja Auditor

Menurut Trisnaningsih (2007) kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil ini dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Fanani 2008). Menurut Asih (2006) kinerja auditor adalah hasil yang diperoleh seorang akuntan publik yang menjalankan tugasnya. Tugas yang dimaksud adalah melakukan pemeriksaan secara objektif dan independen atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007), kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, antara lain: kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai

dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik.

Struktur Audit dan Kinerja Auditor

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dijelaskan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dan menggunakan sekumpulan alat-alat serta kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor dalam melakukan audit, seperti yang dikemukakan oleh Bowrin (1998) dalam Fanani (2008). Penggunaan struktur audit akan membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian terdahulu yang meneliti variabel struktur audit adalah penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2011), yang menunjukkan bahwa struktur audit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani et al. (2008), Asih (2006) serta Bamber et al. (1989), yang mendapatkan hasil bahwa Kantor Akuntan Publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor. Sebaliknya Kantor Akuntan Publik yang tidak menggunakan struktur audit memiliki potensi meningkatkan konflik peran dan ketidakjelasan peran yang dirasakan oleh staf audit. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Konflik Peran

Konflik peran timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika, dan kemandirian profesional. Selanjutnya menurut Fanani et al. (2008), konflik peran timbul karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan atas salah satu perintah saja

akan mengakibatkan diabaikannya perintah yang lain. Konflik peran yang mungkin muncul bagi seorang auditor adalah ketika sebagai seorang auditor independen yang mengemban tugas dan bekerja di KAP, dihadapkan dengan permintaan yang disampaikan klien atas hasil temuan yang tidak sesuai dengan harapan klien. Terdapat kemungkinan terjadinya konflik peran apabila akuntan bekerja ditempat dengan norma dan aturan yang berbeda dengan norma dan aturan kode etik yang dipelajarinya (Assegaf 2005).

Hasil penelitian Agustina (2009) menyatakan konflik peran memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor junior. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fanani et al. (2008). Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti timbulnya ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, penurunan kepuasan kerja sehingga dapat menurunkan kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan adalah: H₂ Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Ketidakjelasan Peran

Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran apabila mereka merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan mereka (Ramadhan 2011). Menurut Rizzo et al. (1970) dalam Fanani et al. (2008), ketidakjelasan peran adalah tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian sanksi dan ganjaran terhadap perilaku yang dilakukan. Sedangkan menurut Bamber et al. (1989), ketidakjelasan peran adalah tidak adanya prediktabilitas hasil atau respon terhadap perilaku seseorang dan eksistensi atau kejelasan perilaku yang dibutuhkan.

Agustina (2009) menyimpulkan bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian Rahmiati (2004) dan Ramadhan (2011) juga mendukung hasil tersebut. Adanya ketidakjelasan peran dalam suatu Kantor Akuntan Publik, dapat membuat kinerja auditor menjadi kurang optimal dalam menangani kliennya, sehingga dapat menurunkan kinerja seorang auditor. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₃ Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *Good Governance*

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis untuk maupun pelayanan publik. Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha. Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa prinsip dasar konsep *good governance* pada organisasi KAP meliputi beberapa hal yaitu: 1) *Fairness* (keadilan) 2) *Transparency* (transparansi) 3) *Accountability* (akuntabilitas) 4) *Responsibility* (pertanggungjawaban).

Penerapan *good governance* pada KAP diharapkan akan memberikan arahan yang jelas pada perilaku kinerja auditor, serta etika profesi pada organisasi KAP. Pemahaman atas *good governance* didefinisikan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor. Hasil penelitian Sapariyah (2011) menyatakan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Gaya Kepemimpinan

Luthans (2002) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang atau bawahannya

sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi (Trisnarningsih 2007). Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Trisnarningsih (2007) dan Wati et al. (2010) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Gaya kepemimpinan sangat diperlukan di dalam Kantor Akuntan Publik tempat mereka bekerja karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor, baik secara formal maupun informal (Trisnarningsih 2007). Hipotesis yang diajukan adalah:

H₅ Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain (Yuskar 2011). Budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma. Selain itu budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan menurut Trisnarningsih (2007). Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama (Hartidah 2010).

Hasil penelitian Trisnarningsih (2007) menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuskar (2011) dan Hartidah (2010). Budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja

karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Murtanto dan Djasmin 2005). Hipotesis yang diajukan adalah:

H₆ Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Sapariyah 2011). Menurut Luthans (2002), komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Khikmah (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi.

Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Yuskar (2011), dan Sapariyah (2011) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut konsisten dengan hasil penelitian Marganingsih (2010), Khikmah (2009) dan Dali (2011). Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organi-

sasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₇ Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisisioner untuk diisi oleh para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Banyak kuisisioner yang disebarkan sejumlah 199 kuisisioner yang dilakukan dengan secara langsung maupun melalui perantara. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggabungan metode *purposive sampling* dengan *convenience sampling*. Adapun kriteria yang harus dipenuhi sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Auditor yang memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 jurusan akuntansi; (2) Auditor yang memiliki pengalaman profesi sebagai auditor minimal 1 tahun. Berikut ini gambaran hasil penyebaran dan pengembalian kuisisioner.

Tabel 1 Data Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuisisioner yang telah dikirim	199	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	(42)	(21,1%)
Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	(35)	(17,6%)
Kuisisioner yang dapat digunakan	122	61,3%

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Kinerja auditor merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang auditor yang melakukan pekerjaannya dalam pemeriksaan laporan keuangan, dan menjadi suatu pengukuran apakah hasil kerja seorang auditor tersebut sudah baik ataupun buruk. Variabel kinerja auditor dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Kalbers dan Forgarty (1995) yang direplikasikan oleh Fanani *et al.* (2008) dengan jumlah sebanyak tujuh butir pertanyaan. Dengan angka penilaian, yaitu : nilai 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju

Struktur audit merupakan suatu konsep aktivitas yang diterapkan dan dilakukan secara rutin oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya. Variabel struktur audit dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan Bowrin (1998) yang direplikasikan oleh Fanani *et al.* (2008) dengan jumlah sebanyak lima butir pertanyaan. Dalam kuisisioner nantinya skala pengukuran yang digunakan untuk variabel struktur audit akan terbagi menjadi 2 yaitu: yang pertama, nilai 1 = sangat tidak rinci, 2 = tidak rinci, 3 = cukup, 4 = rinci, 5 = sangat rinci. Lalu yang kedua, nilai 1 = tidak pernah, 2 = pernah, 3= kadang-kadang, 4= sering, 5= sangat sering.

Konflik peran merupakan suatu bentuk ketidaknyamanan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaannya yang bermula dari munculnya dua perintah yang diterima secara bersamaan yang memiliki akibat pada menurunkan motivasi kerja. Variabel konflik peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* (1970) yang telah direplikasikan oleh Fanani *et al.* (2008) dengan jumlah sebanyak tujuh butir pertanyaan. Dengan angka penilaian, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Ketidakjelasan peran adalah tidak adanya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan, metoda-metoda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan ketidaktahuan akan konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu.

Variabel ketidakjelasan peran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Rizzo *et al.* 1970 dalam Fanani *et al.* 2008 yang terdiri dari 6 pertanyaan dengan teknik pengukuran skala *likert*. Adapun ukuran untuk menilai jawaban responden yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

Pemahaman *good governance* merupakan seberapa jauh pemahaman tentang tata kelola perusahaan yang baik oleh para auditor terhadap sistem dan struktur yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Variabel pemahaman *good governance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh *Indonesian Institute of Corporate Governance* yang telah direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dengan jumlah sebanyak delapan butir pertanyaan. Dengan angka penilaian, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi orang atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (1996) yang telah direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dengan jumlah sebanyak sembilan butir pertanyaan. Dengan angka penilaian, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang maknanya dirasakan oleh seluruh orang di dalam organisasi tersebut. Selain dipahami, nilai-nilai tersebut diyakini sebagai landasan gerak perusahaan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hofstede (1990) yang telah direplikasikan oleh Trisnaningsih (2007) dengan jumlah sebanyak delapan butir pertanyaan. Dengan angka

penilaian, yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya 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), dan telah direplikasi oleh Trisnainingsih (2003). Instrumen terdiri dari 7 item komitmen organisasi *affectif* dan 5 item komitmen *continuance* dengan 5 poin skala *likert*. Adapun ukuran untuk menilai jawaban responden yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan terhadap setiap butir pertanyaan dari masing-masing variabel yang ada. Pengujian validitas ini menggunakan pengujian statistik *pearson correlation Sig (2-tailed)* dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian memberikan kesimpulan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja

auditor mempunyai nilai Sig dibawah 0,05, yang memiliki arti bahwa setiap butir pertanyaan dari masing-masing pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing konstruk dalam suatu variabel. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (*rule of thumb*). Hasil uji reliabilitas adalah variabel struktur audit sebesar 0,7723, konflik peran sebesar 0,8574, ketidakjelasan peran sebesar 0,8936, pemahaman *good governance* sebesar 0,8236, gaya kepemimpinan sebesar 0,9306, budaya organisasi sebesar 0,6370, komitmen organisasi sebesar 0,8781, dan kinerja auditor sebesar 0,8630. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Nilai signifikansi yang diperoleh dalam uji *f* adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan model fit serta layak untuk digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	B	Sig
Struktur Audit	0,510	0,003
Konflik Peran	-0,039	0,574
Ketidakjelasan Peran	0,228	0,037
Pemahaman <i>Good Governance</i>	-0,025	0,810
Gaya Kepimpinan	0,221	0,004
Budaya Organisasi	0,319	0,001
Komitmen Organisasi	0,017	0,847

Berdasarkan tabel 2, variabel struktur audit memiliki nilai koefisien 0,510 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 maka Ha1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2011), Fanani et al. (2008), Asih (2006), dan Bamber et al. (1989). Jika suatu KAP tidak memiliki struktur audit yang baku dan jelas, maka auditor tidak memiliki pedoman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Variabel konflik peran memiliki nilai koefisien -0,039 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,574 maka Ha2 tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh konflik peran terhadap kinerja auditor. Para auditor berusaha untuk selalu menjaga profesionalisme dalam bekerja walaupun sarat akan konflik peran yang terjadi di dalam dirinya. Hasil ini mendukung hasil penelitian Ramadhan (2011), Amilin (2009), dan Rahmiati (2004).

Variabel ketidakjelasan peran memiliki nilai koefisien 0,228 dan tingkat signifikansi sebesar 0,037 maka Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya ketidakjelasan peran yang semakin tinggi, auditor harus berusaha untuk mencari tahu tugas dan perannya dalam suatu pekerjaan sehingga meningkatkan usaha dan pemahaman auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai koefisien -0,025 dan tingkat signifikansi sebesar 0,810 maka Ha4 tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang hanya memahami *good governance* akan tetapi dalam pelaksanaannya pemeriksaan tidak menegakkannya, maka tidak mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhan (2011), Yuskar (2011) dan Trisnarningsih (2007) yang menyimpulkan bahwa pemahaman *good governance* tidak

memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja auditor, tetapi dapat meningkatkan kinerja auditor jika auditor tersebut selama dalam pelaksanaan pemeriksaan selalu menegakkan independensi auditor.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien 0,221 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 maka Ha5 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, hingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Tetapi hasil dari penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Trisnarningsih (2011), Wati et al. (2010), dan Brahmasari dan Siregar (2008).

Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien 0,319 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka Ha6 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat dia bekerja. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnarningsih (2007), Yuskar (2011), Marganingsih (2010), dan Hartidah (2010).

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien 0,017 dan tingkat signifikansi sebesar 0,847 yang berarti Ha7 tidak dapat diterima. Auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Bagi mereka, organisasi bukan berarti sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka. Sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wilopo (2006).

PENUTUP

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sebaliknya, konflik peran, pemahaman *good governance*, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah masa waktu penyebaran kuisioner dilakukan pada masa *peak season*, sehingga kuisioner hanya dapat didistribusikan kepada beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di DKI Jakarta. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan lebih berfokus pada

faktor eksternal auditor. Penelitian ini hanya menerapkan metoda survei melalui kuisioner, penelitian tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebaiknya penyebaran kuisioner tidak dilakukan pada masa *peak season*. Selain itu, juga terdapat faktor internal auditor yang bisa dijadikan variabel independen seperti diskusi verbal, kemampuan intelektual dan kemampuan emosional. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metoda wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi sesungguhnya.

REFERENSI:

- Agustina, Lidya. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor, *Jurnal Akuntansi*, Mei, Vol. 1, No. 1, hlm. 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.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Asih, Rike Dewi. 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 dan Akuntansi*, September, Vol. 3, No. 2, hlm. 121-143.
- Assegaf, Yasmin Umar. 2009. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Akuntan Publik dan Akuntan Pemerintah Di daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2005). *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, Vol. 5, No. 2, hlm. 91-106.
- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs. 1989. Audit Structure and It's Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation, *The Accounting Review*, April, Vol LXIV, No. 2.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Peniel Siregar. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1.
- Dali, Nasrullah. 2011. Analisis Kinerja Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi pada Inspektorat Daerah Kabupaten Konawe Selatan), *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Juni, Tahun I/01.
- Darmawati, Deni, Khomsiyah, dan Rika Gelar Rahayu. *The Indonesian Institute for Corporate Governance*. 2004. Hubungan *Corporate Governance* dan Kinerja Perusahaan. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VII*. Bali.
- Devisia, Selly, dan Yuskar. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, Integritas Auditor, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Auditor: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik *Big Four* yang Berafiliasi di Indonesia Tahun 2011, *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIV Aceh 2011*, Juli, hlm. 1-21.

- Engko, Cecilia, Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 11, No. 2, hlm. 105-124.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Desember, Vol. 5, No. 2, hlm. 139-155.
- Fisher, Richard T. 2001. Role Stress, The Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 13, hlm. 143-170.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, XII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartidah, Ariyanti Dwi, dan Unti Ludigdo. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang Dan Surabaya, *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, Agustus, Vol. 1, No. 2, hlm. 69-83.
- Ilyas, Meifida, Yudhi Herliansyah, dan Marsyat. 2009. Pengaruh Diskusi Verbal dalam Review Kertas Kerja (*Workingpaper*) Audit Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor. *Jurnal Telaah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, hlm. 55-73.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Khikmah, Siti Noor, dan Edi Priyanto. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Bepindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi Undip*, Agustus, Vol. 5.
- Luthans, Fred. 2002. The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior* 23, hlm. 695-706.
- Marganingsih, Arywanti, dan Dwi Martani. 2010. Antecedent Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Juni, Vol. 7, No. 1, hlm. 79-108.
- Murtanto, Melva Djasmin. 2005. Analisa Hubungan Tindakan Supervisi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual Akuntan Yuniior Di Kantor Akuntan Publik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, April, Vol. 7, No. 1, hlm. 84-109.
- Nugroho, Paskah Ika, Lieli Suharti, dan Trianto Eka Laksana. 2008. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. XIV, No.2, hlm. 107-122.
- Rahmiati, dan Indra Wijaya Kusuma. 2004. Hubungan Antara Mentoring dengan *Role Stress* dan *Job Outcomes* dalam Lingkungan Akuntan Publik. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar.
- Ramadhan, Syahril. 2011. Analisa Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Jakarta, *Aktiva*, Oktober, Vol. 4, No. 7, hlm. 1-26.
- Rapina, Hana Friska. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Desember, No. 06, Tahun ke-2 September.
- Singgih, Santoso. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariante*. Jakarta: PT. Elex Media, Komputindo.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh *Good Governance* dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Mei, Vol. 19, No. 16.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business, Fifth Edition*. Wiley.
- Sutrisno, H. Edy. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas* Vol.14, No.4, hlm. 460-477.

- Trisnarningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi X*, 26-28 Juli, hlm. 1-56
- Uzliawati, Lia. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Eksternal dengan Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating (Penelitian pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Jakarta yang Terdaftar dalam Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia Tahun 2010), *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, April, Vol. 4, No. 7, hlm. 45-52.
- Wati, Elya, Lismawati, dan Nila Aprilia. 2010. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu), *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto*.
- Wilopo. 2006. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor: Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. *Akuntansi dan Teknologi Informasi-Informasi*, Vol. 5, No. 2.

Kuisisioner Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : () Pria () Wanita
 2. Pendidikan Terakhir : () SMEA () D3 () S1 () S2 () S3
 3. Bidang Pendidikan : () Akuntansi () Non Akuntansi
 4. Lama Bekerja di Perusahaan :tahun.....bulan

B. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor

B.1 Struktur Audit

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

- 1= Sangat Tidak Rinci 3= Cukup 5= Sangat Rinci
 2= Tidak Rinci 4= Rinci

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Seberapa rinci prosedur atau aturan 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	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
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 sering anda harus mengikuti keputusan yang telah ditetapkan kantor akuntan publik tempat anda bekerja	1	2	3	4	5
5	Dalam melaksanakan tugas audit, seberapa sering anda menggunakan sekumpulan alat-alat (media transformasi seperti komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan ter-integrasi.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuisisioner ini diadopsi dari Yunilma (2000)

B.2 Konflik Peran

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 3= netral 5= sangat setuju
2= tidak setuju 4= setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Saya bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang cara melakukannya tidak sama.	1	2	3	4	5
2	Saya pernah melanggar peraturan atau kebijakan untuk menyelesaikan suatu penugasan.	1	2	3	4	5
3	Saya menerima beberapa permintaan untuk melakukakan suatu pekerjaan yang saling bertentangan satu sama lain.	1	2	3	4	5
4	Saya melakukan hal-hal yang tidak dapat diterima oleh seseorang ataupun oleh orang lain.	1	2	3	4	5
5	Saya melaksanakan hal-hal yang tidak harus dilakukan seperti biasanya.	1	2	3	4	5
6	Saya menerima penugasan didukung material dan sumber daya yang tidak cukup untuk melaksanakannya.	1	2	3	4	5
7	Saya menerima penugasan didukung dengan tenaga kerja (sumber daya manusia) yang tidak cukup untuk melakukannya.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuisisioner ini diadopsi dari Rizzo *et al.* (1970)

B.3 Ketidakjelasan Peran

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 3= netral 5= sangat setuju
2= tidak setuju 4= setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Rencana dan tujuan saya di kantor akuntan publik ini sangat jelas.	1	2	3	4	5
2	Saya mengetahui cara membagi waktu saya untuk kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
3	Saya mengetahui tanggung jawab saya di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
4	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan kantor akuntan publik ini dari saya.	1	2	3	4	5
5	Saya paham benar wewenang saya di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5
6	Deskripsi jabatan saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan di kantor akuntan publik ini.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuisisioner ini diadopsi dari Rizzo *et al.* (1970)

B.4 Pemahaman *Good Governance*

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 3= netral 5= sangat setuju
2= tidak setuju 4= setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.	1	2	3	4	5
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 informansi laporan keuangan klien yang diaudit.	1	2	3	4	5
4	Akuntan publik hendaknya transparansi dalam hal pembagian <i>fee</i> antara partner, senior auditor dan auditor junior.	1	2	3	4	5
5	Akuntan publik senantiasa menjelaskan peran dan tanggung-jawabnya dalam pelaksanaan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapai 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 menaati aturan etika profesi.	1	2	3	4	5

Sumber: Kuisisioner ini diadopsi dari *Indonesian Institute of Corporate Governance*

B.5 Gaya Kepemimpinan

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 2= tidak setuju 3= netral 4= setuju 5= sangat setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	1	2	3	4	5
2	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi	1	2	3	4	5
3	Adanya suasana kekeluargaan di tempat saya bekerja	1	2	3	4	5
4	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan	1	2	3	4	5
5	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan	1	2	3	4	5
6	Hubungan antar anggota organisasi di tempat saya bekerja selalu baik dan harmonis	1	2	3	4	5
7	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	1	2	3	4	5
8	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar	1	2	3	4	5
9	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil	1	2	3	4	5

Sumber: Kuisioner ini diadopsi dari Gibson (1996)

B.6 Budaya Organisasi

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 2= tidak setuju 3= netral 4= setuju 5= sangat setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan penting lebih sering dibuat oleh individu daripada secara kelompok.	1	2	3	4	5
2	Di tempat saya bekerja, saya lebih tertarik pada hasil pekerjaan dibandingkan dengan orang yang mengerjakan.	1	2	3	4	5
3	Organisasi di tempat saya bekerja, keputusan lebih sering dibuat oleh bawahan.	1	2	3	4	5
4	Para pemimpin 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

Sumber: Kuisioner ini diadopsi dari Hofsted (1990)

B.7 Komitmen Organisasi

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 3= netral 5= sangat setuju
2= tidak setuju 4= setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
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

Sumber: Kuisisioner ini diadopsi dari Meyer dan Allen (1984)

B.8 Kinerja Auditor

Petunjuk: Dimohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut, dengan memberikan tanda silang pada angka pilihan:

1= sangat tidak setuju 3= netral 5= sangat setuju
2= tidak setuju 4= setuju

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
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 dibandingkan dengan auditor yang lain yang setingkat dengan saya.	1	2	3	4	5
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

Sumber: Kuesioner ini diadopsi dari Rizzo *et al.* (1970)