

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
KINERJA AUDITOR

(Studi pada KAP di Kota Semarang)

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas AKI



Esther Trifena Winatha

122.16.0003

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS AKI

2018

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP
KINERJA AUDITOR

(Studi pada KAP di Kota Semarang)

Diajukan untuk memenuhi syarat guna mencapai gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas AKI



Esther Trifena Winatha

122.16.0003

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS AKI

2018

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA AUDITOR

Penyusun : Esther Trifena Winatha

NIM : 122.16.0003

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Strata Satu

Pembimbing I : Dr. Harries Ismail Arizonia, S.E, M.Kom., M.M

Pembimbing II : Erawati Kartika, SE, M.SA

Telah disetujui dan diterima oleh Pembimbing untuk diujikan

	Semarang, Oktober 2018
Pembimbing I	Pembimbing II

Dr. Harries I. Arizonia, S.E, M.Kom., M.M
NRP : 1412004

Erawati Kartika, SE, M.SA
NRP : 1412001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

Erawati Kartika, SE, M.SA
NRP : 1412001

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG BERPENGARUH
TERHADAP KINERJA AUDITOR

Penyusun : Esther Trifena Winatha

NIM : 122.16.0003

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Strata Satu

Telah diuji dan dinyatakan LULUS
Oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas AKI
Di Semarang, 17 Oktober 2018

1. Penguji I	<u>Dr. Harries I. Arizona, S.E, M.Kom., M.M.</u> NRP : 1412004	1. _____
2. Penguji II	<u>Erawati Kartika, SE, M.SA.</u> NRP : 1412001	2. _____
3. Penguji III	<u>K. Emi Trimati, S.Pd., M.M.</u> NRP :	3. _____

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Harries I. Arizona, S.E, M.Kom., M.M.
NRP : 1412004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Esther Trifena Winatha

NIM : 1.22.16.0003

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Strata Satu

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :

Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada KAP di Kota Semarang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari skripsi lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 17 Oktober 2018
Pembuat Pernyataan,

Esther Trifena Winatha
NIM : 1.22.16.0003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA AUDITOR”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas AKI.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, karena tanpa kebaikan Tuhan penulis tidak akan pernah sampai ke tahap penyelesaian skripsi ini.
2. Dr. Tri Purwani, S.E, M.M selaku Rektor Universitas AKI
3. Dr. Harries Arizonia I, S.E, M.M, M.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas AKI sekaligus Dosen Pembimbing I yang sudah rela mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan pelajaran terbaik selama proses menyelesaikan skripsi ini.
4. Erawati Kartika, S.E, M.SA selaku Kepala Program Studi Akuntansi Universitas AKI sekaligus Dosen Pembimbing II dan Dosen Wali dari penulis. Terimakasih karena telah banyak membantu penulis selama kuliah dan menyelesaikan skripsi
5. K.Emi Trimiati, S.Pd., M.M selaku dosen penguji , terimakasih atas masukan-masukan yang diberikan sehingga penulis bisa melakukan perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Suami tercinta, terimakasih karena sudah banyak berkorban dan membantu serta memberikan dorongan selama penulis menyelesaikan skripsi.

7. Papa, Papa Mertua dan Mama Mertua terkasih yang selalu mendoakan penulis. Doa kalian sangat berarti.
8. Atasan serta rekan-rekan di BCA Prioritas Semarang, terimakasih karena sudah mau memberikan kesempatan serta semangat dan mengalah kepada penulis selama proses bimbingan skripsi yang penulis lakukan.
9. Semua pihak yang sudah ikut membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 08 Oktober 2018

Penulis,
Esther Trifena Winatha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Auditor.....	12
2.1.2 Independensi Auditor	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	19

2.1.5 Budaya Organisasi.....	22
2.1.6 Profesionalisme Auditor.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Penelitian.....	33
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Populasi dan Sampel	42
3.2 Sumber dan Jenis Data	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4 Metode Analisis Data.....	46
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	47
3.6 Alat Analisis Data	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	50
3.6.4 Uji Regresi Berganda.....	54
3.6.5 Uji T.....	54
3.6.6 Uji Fit Model	55
3.6.7 Uji Koefisien Determinan (<i>Adjusted R²</i>)	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Gambaran Umum Responden	59
5.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
5.3 Statistik Deskriptif	71
5.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	73

5.4.1 Uji Normalitas	73
5.4.2 Uji Multikolonieritas	74
5.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	75
5.4.4 Uji Autokorelasi	76
5.5 Pegujian Hipotesis.....	76
5.5.1 Uji Regresi Berganda.....	76
5.5.2 Uji T.....	78
5.5.3 Uji Fit Model	78
5.5.4 Uji Koefisien Determinan.....	78
5.6 Pembahasan.....	79
BAB VI PENUTUP	86
6.1 Kesimpulan	86
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	88
6.3 Rekomendasi.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang	42
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	47
Tabel 5.1 Penyebaran Kuesioner pada KAP Kota Semarang	59
Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 5.3 Usia Responden.....	61
Tabel 5.4 Tingkat Pendidikan Responden	61
Tabel 5.5 Masa Kerja Responden	62
Tabel 5.6 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Usia.....	63
Tabel 5.7 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan	64
Tabel 5.8 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	65
Tabel 5.8 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Masa Kerja.....	65
Tabel 5.9 Tabulasi Silang Usia dan Pendidikan	66
Tabel 5.10 Tabulasi Silang Usia dan Masa Kerja	67
Tabel 5.11 Tabulasi Silang Pendidikan dan Masa Kerja	68
Tabel 5.12 Hasil Pengujian Validitas.....	69
Tabel 5.13 Hasil Pengujian Reliabilitas	70
Tabel 5.14 Hasil Statistik Deskriptif.....	71
Tabel 5.15 Hasil Pengujian Normalitas	73
Tabel 5.16 Hasil Pengujian Multikolonieritas	74
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	76
Tabel 5.18 Tabel Uji Regresi Berganda.....	77

Tabel 5.19 Tabel Uji T	78
Tabel 5.20 Hasil Uji Fit Model	78
Tabel 5.21 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 5.1 Hasil Pengujian Heterokedastisitas	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	93
Lampiran 2	Rekapitulasi Data Kuesioner	99
Lampiran 3	Hasil Output SPSS.....	115

ABSTRAK

Untuk menjadi suatu perusahaan yang sehat, laporan keuangan harus diaudit oleh akuntan publik yang kompeten, agar nantinya hasil audit tidak menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Suariana., dkk, 2014). Adanya banyak kasus kegagalan audit belakangan ini, telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal (Heni, 2015). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada KAP di Semarang yang berjumlah 223 auditor. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah auditor yang dipilih berdasarkan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebesar 48 auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Auditor terhadap variabel dependennya yaitu Kinerja Auditor. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Regresi Berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis yang dibangun dapat diterima, dari 5 (lima) hipotesis hanya 2 (dua) hipotesis yang diterima. Hipotesis pertama ditolak, independensi auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hipotesis kedua ditolak, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis ketiga ditolak, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hipotesis keempat diterima, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hipotesis kelima diterima, profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Profesionalisme Auditor, dan Kinerja Auditor

ABSTRACT

To become a healthy company, the financial statements must be audited by a competent public accountant, so that later the audit results will not have a negative impact on the company (Suariana. Et al, 2014). The existence of many cases of recent audit failures, has caused a crisis of public confidence regarding the inability of the accounting profession to carry out their duties to the full (Heni, 2015). This study aims to determine the factors that influence Auditor Performance. The population of this study was all independent auditors working at KAP in Semarang, amounting to 223 auditors. While the sample of this study is the auditor selected based on purposive sampling technique with a sample size of 48 auditors. This study aims to determine the effect of each independent variable namely Auditor Independence, Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Culture and Auditor Professionalism on the dependent variable namely Auditor Performance. The analytical tool used to test the hypothesis is Multiple Regression Test. This study shows that not all hypotheses built can be accepted, from 5 (five) hypotheses only 2 (two) hypotheses are accepted. The first hypothesis is rejected, auditor independence has a negative effect on auditor performance. The second hypothesis is rejected, organizational commitment does not affect auditor performance. The third hypothesis is rejected, leadership style has no effect on auditor performance. The fourth hypothesis is accepted, organizational culture has a positive effect on auditor performance. The fifth hypothesis is accepted, auditor professionalism has a positive effect on auditor performance.

Keywords: Auditor Independence, Organizational Commitment, Leadership Style, Organizational Culture, Auditor Professionalism, and Auditor Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa serba maju seperti saat ini, kebutuhan hidup manusia semakin meningkat. Seiring dengan hal tersebut, semakin banyak pula berdiri perusahaan-perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan manusia. Untuk menjadi suatu perusahaan yang sehat, laporan keuangan harus diaudit oleh akuntan publik yang kompeten, agar nantinya hasil audit tidak menimbulkan dampak buruk bagi perusahaan (Suariana., dkk, 2014).

Adanya banyak kasus kegagalan audit belakangan ini, telah menimbulkan krisis kepercayaan masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal (Heni, 2015). Salah satu contoh kegagalan audit adalah keterlibatan akuntan publik pada kasus kredit macet hingga Rp. 52 Miliar di BRI cabang Jambi tahun 2010. Pada kasus tersebut terjadi kesalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan Raden Motor dalam pengajuan pinjaman modal ke BRI Cabang Jambi. Ada 4 aktivitas data pada laporan keuangan tersebut yang tidak disajikan dalam laporan oleh akuntan publik sehingga terjadi kesalahan dalam proses kreditnya dan ditemukan dugaan korupsi. Dari contoh kasus tersebut, banyak pihak seakan mempertanyakan kinerja dari auditor independen. (Listiya,2016)

Salah satu skandal keuangan terbesar yang terjadi di luar negeri seperti Enron, Tyco, Global Crossing, dan Worldcom nyatanya juga melibatkan akuntan publik. Enron merupakan perusahaan gabungan antara InterNorth (penyalur gas alam melalui pipa) dengan Houston Natural Gas dan salah satu perusahaan energi terbesar di AS yang menduduki rangking tujuh dari lima ratus perusahaan terkemuka di Amerika Serikat. Enron jatuh bangkrut dengan meninggalkan hutang hampir sebesar \$ 31.2 miliar. Dalam peristiwa ini Enron melakukan manipulasi laporan keuangannya dengan mencatat keuntungan fiktif sebesar 600 juta dolar AS. Enron sengaja melakukan manipulasi laporan keuangannya agar investor tetap tertarik dengan saham yang dijualnya.

Dalam kasus ini ternyata KAP Andersen berperan aktif dalam mendukung manipulasi laporan keuangan Enron. Hal ini didorong oleh fakta bahwa sebagian besar staff Enron berasal dari KAP Andersen. Mantan Chief audit eksekutif Enron, direktur keuangan dan staff accounting Enron berasal dari KAP Andersen. Kasus tersebut menunjukkan lemahnya independensi KAP Andersen terhadap Enron. Pada tanggal 16 Oktober 2001, Enron menerbitkan laporan keuangan triwulan ketiga. Dalam laporan itu disebutkan bahwa laba bersih Enron telah meningkat menjadi \$ 393 juta, naik \$ 100 juta dibandingkan periode sebelumnya. CEO Enron, Kenneth Lay, menyebutkan bahwa Enron secara berkesinambungan memberikan prospek yang sangat baik. Enron tidak menjelaskan secara rinci tentang pembebananan biaya akuntansi (*special accounting charge/expense*) sebesar

\$ 1 miliar yang sesungguhnya menyebabkan hasil aktual pada periode tersebut merugi sebesar \$ 644 juta. Akhirnya Enron dan KAP Andersen dituduh melakukan tindakan kriminal dalam bentuk manipulasi dan penghancuran dokumen yang berkaitan dengan investigasi dan kebangkrutan Enron. Hal ini terjadi karena Andersen lebih mendukung Enron dari pada mengungkapkan kebenaran yang terjadi.

Kasus lain yang lebih baru menimpa dua anggota kantor akuntan publik terbesar di dunia *Big Four* yaitu KPMG dan PwC, mereka dikenakan sanksi denda jutaan poundsterling karena telah gagal dalam auditnya. KPMG dikenakan denda lebih dari US\$6,2 juta atau GBP4,8 juta oleh *Securities and Exchanges Commission* (SEC) karena kegagalan auditnya (*auditing failure*) terhadap perusahaan energi Miller Energy Resources yang telah melakukan peningkatan nilai tercatat asetnya secara signifikan sebesar 100 kali lipat dari nilai riilnya di laporan keuangan tahun 2011. KPMG pun telah menerbitkan pendapat unqualified atas laporan keuangan tersebut. PwC dikenakan denda GBP5,1 juta dan dikecam oleh Financial Reporting Council di Inggris setelah PwC mengakui salah dalam auditnya terhadap RSM Tenon Group di tahun buku 2011. (www.wartaekonomi.co.id, 2017)

Menurut FASB, ada dua karakteristik terpenting yang harus ada dalam laporan keuangan, yaitu: relevan (*relevance*) dan dapat diandalkan (*reliable*). Kedua karakteristik ini sulit untuk diukur maka dibutuhkan jasa pihak ketiga yaitu auditor independen untuk memberikan jaminan bahwa laporan keuangan tersebut relevan dan dapat diandalkan, sehingga dapat

meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan pada perusahaan tersebut.

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang auditor adalah memeriksa terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang telah ditentukan IAI (Ikatan Akuntan Indonesia). Hal ini menunjukkan bahwa auditor bertanggung jawab atas opini yang diberikan terhadap laporan keuangan yang diterbitkan (Sapariyah, 2011).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor 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 (Mulyadi dalam Purba, 2009).

Laporan keuangan yang diaudit adalah hasil pemrosesan negosiasi antara auditor dengan klien (Antle, 1984). Dari hasil audit inilah, kemudian auditor menarik sebuah kesimpulan dan menyampaikan kesimpulan tersebut kepada pemakai yang berkepentingan. Dengan keadaan seperti ini auditor menghadapi situasi yang dilematis dimana satu sisi auditor harus dapat

bersikap independen dalam menilai kewajaran laporan keuangan perusahaan, disisi lain auditor juga harus mampu memenuhi tuntutan dari klien yang membayar fee atas jasanya agar kliennya puas terhadap pekerjaannya dan menggunakan jasanya lagi ditahun yang akan datang. Posisinya yang unik menempatkan auditor pada situasi yang dilematis sehingga dapat mempengaruhi kualitas auditnya.

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya (Trisnaningsih, 2007).

Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang

saling mendorong antara satu dengan yang lain. Auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Sapariyah, 2011).

Selain komitmen organisasi, Kantor Akuntan Publik dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat mengambil peluang dari perubahan yang ada. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang memiliki keunggulan sehingga dapat mengarahkan perusahaan dan para stafnya untuk sampai pada tujuan KAP seperti yang dinyatakan Yukl (2001) dalam Lawalata, *et.all* (2008). Gaya kepemimpinan pada KAP sangat diperlukan karena dapat memberikan nuansa pada kinerja auditor yang cenderung bisa formal maupun informal. Gaya kepemimpinan yang cenderung informal lebih menekankan pola keteladanan pimpinan, namun memberikan kebebasan yang lebih luas bagi auditor untuk mengkreasi pekerjaannya serta tanggung jawab yang lebih besar, akibat dari instrumen organisasi secara formal belum memadai (Trisnarningsih, 2007)

Budaya organisasi diyakini juga merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja ekonomi suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pemimpin hingga karyawan

pada level terendah. Keberhasilan suatu KAP untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong KAP tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Lawalata, *et.all*, 2008)

Askary (2006) dalam Ussahawanitchakit (2011) profesionalisme audit adalah pertimbangan profesional individu dalam melakukan tugas audit melalui keberlanjutan, pemeliharaan dan kelangsungan hidup yang profesional dan *self-forces*. Masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan akuntan publik adalah kebutuhan untuk memiliki seorang akuntan profesional yang tinggi. Saat ini, profesi akuntan publik sedang memasuki lingkungan yang lebih kompleks dan kompetitif. Profesi akuntan publik harus membangun *competitive excelences* dalam masyarakat melalui perbaikan yang terus menerus dari standar internasional profesional.

Peningkatan ini bertujuan untuk jenis dan kualitas layanan yang disediakan oleh akuntan publik yang merupakan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Sebuah profesionalisme yang tinggi diperlukan oleh seorang akuntan, baik sebagai anggota organisasi profesi atau sebagai staf profesional dari sebuah perusahaan akuntan. Sifat profesional diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang tinggi di bidang mereka. Profesionalisme juga merupakan elemen motivasional yang dapat memberikan kontribusi pada kinerja keterampilan tinggi. Keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen (Agustia, 2006).

Salah satu hasil penelitian dari Heny Arianti dan Dr. Erma Setiawati, M.M, CA (2015) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan penelitian dari Listya Nuraini (2016) menyebutkan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, demikian juga dengan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini merupakan gabungan dari beberapa penelitian yang menggunakan variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme auditor. maka dari itu peneliti mengambil judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, maka permasalahan dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?
5. Apakah profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada analisa tentang pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berlokasi di Kota Semarang. Penelitian ini juga terbatas dilakukan pada tahun 2018, hasil penelitian bisa berbeda dengan penelitian dengan tahun yang berbeda.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

4. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh antara variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Semarang.

2. Bagi Praktisi

Memberikan masukan bagi Kantor Akuntan Publik untuk mengevaluasi kebijakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja auditor.

3. Bagi Akademis

Dapat dijadikan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah kinerja auditor.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam tiga bab, yaitu :

Pendahuluan, yang berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka pikir penelitian, serta sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

Tinjauan Pustaka, yang berisi menguraikan berbagai teori, konsep, dan penelitian sebelumnya yang relevan sampai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Metode Penelitian, yang berisi mengenai sumber dan jenis data yang akan digunakan, gambaran umum obyek penelitian, definisi dan pengukuran variabel yang diperlukan dalam penelitian ini, dan metode analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Auditor

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dalam Lawalata, et.all, 2008).

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Trisnaningsih (2007), kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Gibson *et all.* (1996) dalam Trisnaningsih (2007), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Hasibuan (1994) dalam Fitriany, *et.all* (2010), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor di atas, semakin besar pula kinerja karyawan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah auditor 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 (Mulyadi, 2002). Kriteria penilaian kinerja auditor diukur dengan (Larkin dalam Soetanto, 2010):

- a. Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang perkejaan, dan faktor usia.

- b. Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
- c. Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- d. Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

Menurut Sapariyah (2011), kinerja 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 ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

2.1.2 Independensi Auditor

Independensi dapat diartikan tidak mudah dipengaruhi, karena dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum, dengan demikian auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapa pun, sebab bagaimana pun sempurnanya keahlian teknis yang auditor miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru

sangat penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya (SPAP, 2011). Standar ini mengharuskan bahwa auditor harus bersikap independen, Independensi yang dimaksud di atas tidak berarti seperti sikap seorang penuntut dalam perkara pengadilan, namun lebih dapat disamakan dengan sikap tidak memihaknya seorang hakim. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditor dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan auditor independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditor (Sapariyah, 2011).

Mautz dan Sharaf (1961) dalam Lawalata, *et.all* (2008) mengemukakan bahwa independensi akuntan publik meliputi :

- a. Independensi praktisi (*practitioner independence*), yaitu Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak dalam perencanaan program, pelaksanaan pekerjaan verifikasi, dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan.
- b. Independensi profesi (*profession independence*), yaitu Independensi profesi berhubungan dengan kesan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Independensi audit didefinisikan sebagai penengah yang obyektif dan dapat dipercaya dari penyajian wajar hasil keuangan (Falk, *et.all* dalam Ussahawanitchakit, 2011). Ini adalah faktor penting etik profesi, landasan profesi audit dan unsur penting kepercayaan pengguna dalam laporan keuangan, dan dasar standar auditing yang sehat dan prinsip-prinsip etika yang kuat. Demikian pula, independensi audit yang mencakup fakta dan independensi dalam penampilan (Beattie, *et.all* dalam Ussahawanitchakit 2011). Pertama, independensi sebenarnya adalah sikap mental yang obyektif tentang auditor. Kedua, independensi dalam penampilan adalah persepsi oleh pengamat yang wajar bahwa auditor tidak memiliki hubungan dengan klien audit yang akan menyarankan konflik kepentingan. Auditor dengan independensi yang kuat cenderung memperhatikan standar auditing dan peraturan, aturan etika, dan lain-lain dalam praktiknya dan operasinya untuk menyajikan kualitas audit, memiliki efektivitas audit, dan meningkatkan kinerja audit dalam profesinya (Brandon, *et.all* dalam Ussahawanitchakit 2011).

Menurut Sapariyah (2011), seorang auditor yang mempunyai kepentingan keuangan yang cukup besar dalam perusahaan yang diaudit nya, mungkin ia benar-benar tidak memihak dalam menyatakan pendapatnya atas laporan keuangan tersebut, namun bagaimana pun juga masyarakat tidak akan percaya, bahwa ia bersikap jujur dan tidak memihak. Auditor independen tidak hanya berkewajiban

mempertahankan fakta bahwa ia independen, namun ia harus pula menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak luar meragukan sikap independensinya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Robbins (2000) dalam Lawalata, *et.all* (2008) telah mendefenisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dalam Sapariyah, 2011). Menurut Agustia (2006) komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang individu disebabkan oleh ikatan emosional terhadap organisasi yang dimiliki individu, termasuk dukungan moral dan nilai organisasi, dan juga tekad dari dalam diri untuk memberikan pelayanan yang lebih baik bagi organisasi. Komitmen organisasi yang memfokuskan pada beberapa sikap seseorang terhadap organisasi secara keseluruhan, loyal dan memiliki

dukungan yang kuat pada nilai organisasi dan target. Komitmen organisasi juga sebagai dukungan batin individu yang melakukan beberapa hal yang berharga untuk mendukung keberhasilan organisasi, yang sesuai dengan target dan lebih menekankan pada kepentingan organisasi.

Buchanan (1992) dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (1997) dalam Lawalata, *et.all* (2008) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain :

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.

- b. Komitmen Kontinu (*continuance commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen Normatif (*normative commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa berkewajiban untuk itu.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans dalam Pramiyanto, 2010). Siagian (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga jenis perilaku kepemimpinan yang saling berbeda diantara para manajer, yaitu: perilaku berorientasi pada tugas (*task oriented behavior*), perilaku yang berorientasi pada hubungan (*relationship oriented behavior*), dan kepemimpinan partisipatif. Fleishman dan Peters (1962) dalam Trisnaningsih (2007) menjelaskan bahwa gaya

kepemimpinan merupakan pola perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan melalui orang lain, yaitu pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin pada saat mempengaruhi orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

Kepemimpinan adalah proses memberikan tujuan (arahan yang berarti) ke usaha kolektif, yang menyebabkan adanya usaha yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan (Yukl dalam Lawalata, *et.all*, 2008). Fleishman *et al.*, dalam Trisnaningsih (2007) telah meneliti gaya kepemimpinan di *Ohio State University* tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Teori perilaku kepemimpinan mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja. Kelompok kerja dalam perusahaan

merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Teori perilaku kepemimpinan berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis (Kreitner dan Kinicki dalam Pramiyanto, 2010)

Hersey & Blanchard (1998) dalam Lawalata *et.all* (2008) membagi gaya kepemimpinan kedalam tiga kelompok yaitu gaya kepemimpinan *Autocratic*, *Democratic* dan *Laissez Faire*. Gaya kepemimpinan *otokratik* adalah memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai dan melakukan apa saja yang diperintahkannya. Kepemimpinan *demokratik* adalah mensentralisasi wewenang. Keputusan partisipatif tidak berpihak sepihak, seperti pemimpin *otokratik*, karena keputusan ini timbul dari upaya konsultasi dengan para pengikut dan keikutsertaan pengikut. Pemimpin bebas kendali (*laisser faire*) cenderung menghindari kuasa dan tanggung jawab. Mereka sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalah sendiri.

2.1.5 Budaya Organisasi

Sathe (1985) dalam Lawalata, *et.all* (2008), mendefenisikan budaya sebagai perangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat, yaitu asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. *Values* adalah sebagaimana yang diamati dan tidak sebagaimana yang mereka katakan. Tampubolon (2004) dalam Santi (2010), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan persepsi secara umum dari keseluruhan karyawan sebagai anggota dari perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini berorientasi pada individu atau auditor yang inovatif dalam mengambil resiko, memberikan perhatian kepada setiap masalah yang ada secara detail, berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia, agresif di dalam bekerja dan auditor tersebut dapat menjaga dan mempertahankan stabilitas kerjanya.

Burnett dalam Hartidah dan Ludigdo (2010), budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat. Budaya organisasi merupakan norma-norma, keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara perilaku yang dikombinasikan untuk memberikan setiap organisasi karakter yang berbeda (Arnold dalam Marganingsih dan Martini, 2010). Namun, budaya organisasi tidak hanya sebatas pemikiran, nilai-nilai, dan tindakan, namun lebih

pada menyatukan pola yang dapat dibagi, dipelajari, disatukan pada tingkat kelompok, dan diinternalisasikan hanya oleh anggota organisasi (Lawson dan Shen dalam Marganingsih dan Martini, 2010).

Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda. Hal ini wajar karena lingkungan organisasinya pun berbeda-beda, misalnya perusahaan jasa, manufaktur, dan *trading*. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (2004) dalam Hartidah dan Ludigdo (2010), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan kemampuannya itu dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, setiap perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang dapat mendorong tercapainya kinerja yang tinggi dan di sisi lain juga dapat menekan tingkat keluarnya karyawan (Wibowo, *et.all* dalam Santi, 2010).

Menurut Robbins (1996) dalam Lawalata, *et.all* (2008) ada tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya suatu organisasi:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

- b. Perhatian ke hal yang rinci, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
- f. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya bersantai.
- g. Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.1.6 Profesionalisme Auditor

SA Seksi 230 [PSA No.4] menyatakan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau

kecurangan. Penggunaan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama ditunjukkan dengan ketrampilan yang dimilikinya pada saat pelaksanaan audit.

Profesionalisme Audit adalah preferensi dengan pertimbangan profesional individu dalam melakukan tugas audit melalui keberlanjutan, pemeliharaan dan kelangsungan peraturan diri profesional dan *selfforces* (Askary dalam Ussahawanitchakit, 2011). Auditor dengan profesionalisme yang besar cenderung melakukan praktik audit terbaik, kegiatan dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan efisiensi audit, memperoleh efektivitas audit, dan meningkatkan kinerja audit. Profesionalisme audit adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan luar biasa, motivasi dan upaya. Ini adalah bagian dari yang didefinisikan pengetahuan, pendidikan khusus, organisasi formal, kode etik, standar praktek, prosedur untuk mendisiplinkan anggota, dan akseptasi publik. Kemudian, auditor diprofesionalkan untuk memanfaatkan pengetahuan, penilaian, kompetensi, dan kemampuannya untuk melaporkan kegiatan audit dan praktek untuk mencapai penerimaan *stakeholders*, kredibilitas dan kehandalan (Ussahawanitchakit, 2011).

Brooks dalam Agustia (2006), mengatakan profesi merupakan kombinasi bagian dari tugas dan hak dari semua lingkup dalam satu bagian nilai-nilai profesional yang umum, dimana nilai yang menentukan bagaimana keputusan dibuat dan tindakan yang diambil.

Dreben dalam Agustia (2006), menyatakan bahwa pekerjaan dapat disebut sebagai profesi jika memiliki kriteria, yaitu memberikan layanan tertentu, memiliki pengetahuan tertentu, pengetahuannya harus diperoleh dengan proses pendidikan yang dirancang untuk pekerjaan, memiliki otonomi untuk menjalankan pekerjaan, memiliki tanggung jawab profesional, kualitas layanan harus lebih ditekankan agar bermanfaat, ada kontrol untuk masuk dan keluar dari profesinya, dan memiliki kode etik profesi.

Seseorang dikatakan professional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya, dalam melaksanakan suatu tugas atau profesi harus menetapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan, dalam menjalankan tugas profesinya wajib mematuhi kode etik profesi (Apriani dan Amilin, 2008). Profesi berbeda dengan profesionalisme. Profesi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Sedangkan profesionalisme adalah salah satu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak (Wahyudi dan Aida dalam Dewi, 2010)

Profesi dan profesionalisme dapat dibedakan secara konseptual (Kalbers dan Forgaty dalam Apriani dan Amilin, 2008). Pada dasarnya, profesionalisme berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan

asosiasi professional, dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam Sumardi dan Hardiningsih (2002) adalah sebagai berikut:

- a. Afiliasi komunitas (*community affiliation*) atau hubungan dengan sesama profesi yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para professional membangun kesadaran profesi.
- b. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara professional.
- c. Keyakinan terhadap peraturan sendiri / profesi (*belief self regulation*) yaitu dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerja professional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- d. Dedikasi pada profesi (*dedication*) yaitu dicerminkan dari dedikasi professional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan

meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dan pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

- e. Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun professional karena adanya pekerjaan tersebut.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Josina lawalata (2008)	Pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada KAP Makassar	<i>Variabel Independen:</i> - Independensi auditor - Komitmen organisasi - Gaya kepemimpinan - Budaya organisasi <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor	- Analisis Deskriptif - Analisis regresi berganda	Independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
2	Rina Ani Sapariyah (2011)	Pengaruh <i>Good governance</i> dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi KAP di Surakarta	<i>Variabel Independen:</i> - <i>Good governance</i> - Independensi auditor - Komitmen organisasi	- Uji validitas, - Uji reliabilitas - Uji linieritas - Uji hipotesis	- <i>Good governance</i> dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. - Independensi auditor tidak

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
			<i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor - Komitmen Organisasi	menggunakan teknik analisa jalur	memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
3	Dian Agustia (2006)	Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Variabel- <i>Individual Outcomes</i>	<i>Variabel Independen:</i> - <i>Profesionalism</i> - <i>Organizational Commitment</i> - <i>Job Satisfaction</i> <i>Variabel Dependen:</i> - <i>Job Performance</i>	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- <i>Profesionalism</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. - <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Job Satisfaction</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
4	Sumardi; Pancawati Hardiningsih (2002)	Pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme serta pengaruh profesionalisme terhadap kinerja dan kepuasan kerja	<i>Variabel Independen:</i> - Pengalaman - Profesionalisme <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Kerja - Kepuasan Kerja - Komitmen organisasi	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- Profesionalisme afiliasi komitmen, kebutuhan otonomi, dedikasi, dan kewajiban sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. - Profesionalisme peraturan sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. - Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.
5	Sri Trisnandingsih (2007)	Independensi auditor & komitmen organisasi sbg mediasi pengaruh pemahaman GCG, gaya	<i>Variabel Independen:</i> - Independensi auditor - Komitmen organisasi - Pemahaman GCG	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- Independensi auditor, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
		kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor KAP di Indonesia.	- Gaya kepemimpinan - Budaya organisasi <i>Variabel Independen:</i> - Kinerja Auditor		- Pemahaman GCG dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor
6	Agusta Eka Baskara (2010)	Penerimaan auditor atas Dysfunctional Audit Behavior pada KAP di Jawa Tengah	<i>Variabel Independen:</i> - <i>Locus of Control External</i> - Komitmen organisasi <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja auditor	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- LOC <i>external</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. - Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.
7	Phapruke Ussahawanitchakit (2011)	Audit practice and audit performance of CPAs in Thailand.	<i>Variabel Independen:</i> - <i>Audit independence</i> - <i>Audit Professionalism</i> <i>Variabel Dependen:</i> - <i>Audit Performance</i>	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- Independensi audit dan profesionalisme auditor memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor.
8	Dika Retno Safitri (2010)	Pengaruh Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor KAP di Semarang	<i>Variabel Independen:</i> - Budaya organisasi - Gaya kepemimpinan - Motivasi - Komitmen organisasi <i>Variabel Dependen:</i>	- Analisis regresi berganda	- Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
			- Kinerja Auditor		
9	Arywarti Marganing sih; Dwi Martani (2010)	Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal Dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja	<i>Variabel Independen:</i> - Komitmen organisasi - Motivasi - Budaya organisasi - Gaya kepemimpinan <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor	- Teknik <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	- Komitmen organisasi, motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. - Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
10	Ariyanti Dwi Hartidah; Unti Ludigdo (2011)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Malang dan Surabaya	<i>Variabel Independen:</i> - Budaya organisasi <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor	- Analisis regresi berganda	- Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.
11	Ketut Dedik Suariana; Nyoman Trisna Herawati; Nyoman Ari Surya Darmawan (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	<i>Variabel Independen:</i> - Gaya Kepemimpinan - Independensi <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor Eksternal	- Analisis regresi berganda	- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal - Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor eksternal - Gaya kepemimpinan dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor eksternal
12	Arianti, Heny, Dr.	Faktor-Faktor yang	<i>Variabel Independen:</i>	- Analisis regresi	- Struktur audit berpengaruh

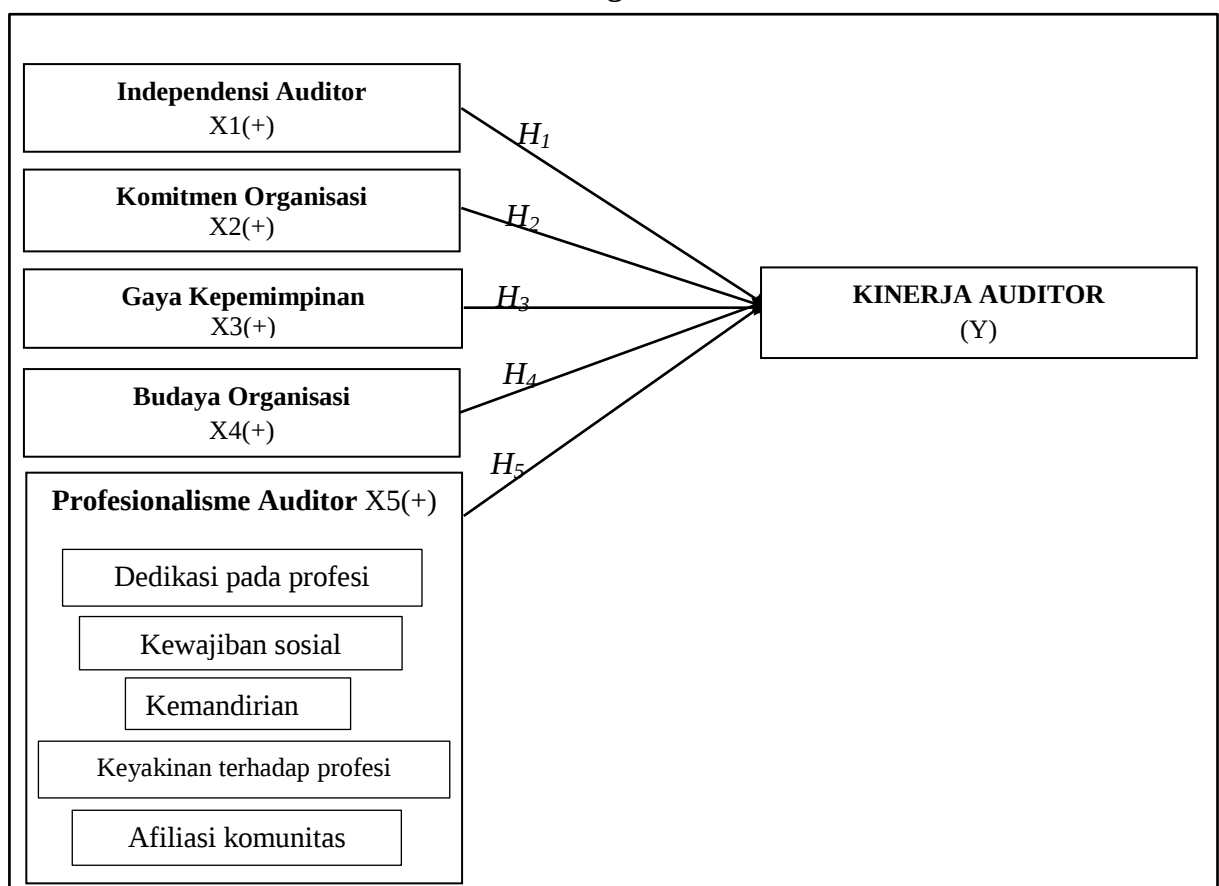
No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	Erma Setiawati, M.M, CA (2015)	Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta)	- Struktur Audit - Konflik Peran - Ketidakjelasan Peran - Pemahaman <i>Good Governance</i> - Gaya Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi <i>Variabel Independen:</i> - Kinerja Auditor	berganda	terhadap kinerja auditor - Konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor - Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor - Pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh terhadap kinerja auditor - Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor - Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor - Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor
13	Listya Nuraini (2016)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo)	<i>Variabel Independen:</i> - Independensi - Gaya Kepemimpinan - Budaya Organisasi <i>Variabel Dependen:</i> - Kinerja Auditor	- Analisis regresi sederhana - Analisis regresi berganda	- Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor - Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor - Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor - Independensi, Gaya Kepemimpinan,

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor

2.3 Kerangka Penelitian

Dari uraian kerangka pemikiran dan hipotesis, maka untuk menggambarkan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dikemukakan suatu kerangka pemikiran teoritis, yaitu mengenai pengaruh independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dapat dilihat pada model dibawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme auditor khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa audit sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda.

Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam mempertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan objektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan (Trisnaningsih, 2007). Auditor dengan independensi yang kuat cenderung memperhatikan standar auditing dan peraturan, aturan etika, dan lain-lain dalam praktiknya dan operasinya untuk menyajikan kualitas audit, memiliki efektivitas audit, dan meningkatkan kinerja audit dalam profesinya (Brandon, et.all dalam Ussahawanitchakit 2011).

Ada sebuah penelitian yang meneliti ancaman terhadap independensi akuntan publik. Ancaman ini timbul dari hubungan

kekuasaan yang tidak seimbang antara akuntan publik dan manajemen perusahaan atau klien sehingga mengakibatkan adanya potensi konflik yang laten antara akuntan publik dan manajemen perusahaan sehingga mengganggu independensi auditor (Nichols dan Price, 1976) dalam Pinnarwan dan Maria, 2003). Artinya auditor dituntut tidak bisa terlalu independen karena harus menyesuaikan dengan permintaan klien. Semakin independen seorang auditor atau semakin seorang auditor tidak mau bekerjasama maka kinerja auditor akan dinilai buruk oleh klien. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lawalata, *et.al* (2008) menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Makassar. Penelitian Ussahawanitchakit (2011) juga menyatakan bahwa independensi auditor memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin besar independensi audit, semakin besar kemungkinan bahwa auditor akan memiliki audit kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa independensi auditor memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Independensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Trisnaningsih, 2007).

Komitmen merupakan suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan suatu pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) yang dilakukan di BPK Jawa Tengah menyebutkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Tetapi penelitian Lawalata, *et.all* (2008) memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Trisnaningsih (2007) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Baskara (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Marganingsih dan Martani (2010), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Sapariyah (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka kinerja auditor akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian dalam Trisnaningsih, 2007). Seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara

memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya, maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martani (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Demikian juga dengan penelitian dari Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) yang juga menyebutkan hal sama bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Akan tetapi, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lawalata, *et.all* (2008) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Hal ini telah menunjukkan bahwa auditor pada umumnya menganggap bahwa semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana auditor tersebut bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor. Trisnaningsih (2007) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Safitri (2008) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Lawalata, *et.all*, 2008).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lawalata, *et.all* (2008) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang melandasi visi, misi, tujuan dan nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi mulai dari pimpinan hingga karyawan pada level rendah. Penelitian Safitri (2008) juga memberikan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hartidah dan Ludigdo (2011) dalam penelitiannya menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di

atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2.4.5 Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme yang tinggi diperlukan oleh seorang auditor, baik sebagai anggota organisasi profesi atau sebagai staf profesional dari sebuah perusahaan akuntan. Sifat profesional diharapkan dapat meningkatkan kompetensi yang tinggi di bidang mereka. Profesionalisme juga merupakan elemen motivasional yang dapat memberikan kontribusi pada kinerja keterampilan tinggi. Keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme dan komitmen (Agustia, 2006).

Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya, dalam melaksanakan suatu tugas atau profesi harus menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan, dalam menjalankan tugas profesinya wajib mematuhi kode etik profesi (Apriani dan Amilin, 2008). Auditor dengan profesionalisme yang besar cenderung melakukan praktik audit terbaik, kegiatan dan tanggung jawab dalam rangka meningkatkan efisiensi audit,

memperoleh efektivitas audit, dan meningkatkan kinerja audit (Ussahawanitchakit, 2011).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ussahawanitchakit (2011) menunjukkan profesionalisme audit mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja audit. Penelitiannya menyatakan semakin besar profesionalisme audit, semakin besar kemungkinan bahwa auditor akan memiliki audit kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, profesionalisme audit memiliki peran penting dalam mendorong audit kinerja unggul. Penelitian yang dilakukan oleh Sumardi dan Hardiningsih (2002) menyatakan bahwa profesionalisme afiliasi komitmen, kebutuhan otonomi, dedikasi, dan kewajiban sosial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian Agustia (2006) menunjukkan hasil bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian di atas dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₅: Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Semarang. Alasan dipilihnya Kota Semarang karena Kota Semarang termasuk kota besar di Jawa Tengah yang sudah banyak KAP besar maupun kecil dan sudah berdiri lebih dari 3 tahun sehingga menuntut eksistensi auditor independen dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan dalam memberikan pendapat atas dasar hasil pemeriksaan.

Tabel 3.1
Daftar Kantor Akuntan Publik di Semarang

No.	Nama KAP	Jumlah Auditor	Kuesioner yang diberikan
1.	Achmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry	5	5
2.	Arie Rachim	5	-
3.	Drs. Bayudi Watu dan Rekan	5	5
4.	Benny, Tony, Frans dan Daniel	6	6
5.	Darsono dan Budi Cahyo Santoso	15	6
6.	Hadori Sugiarto Adi dan Rekan	10	-
7.	Drs. Hananta Budianto dan Rekan	10	-
8.	Heliantono dan Rekan	4	-
9.	Drs. Idjang Soetikno	5	-
10.	Leonard, Mulia dan Richard	80	-
11.	Ngurah Arya dan Rekan	20	13
12.	Ruchendi, Mardjito dan Rushadi	10	-
13.	Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	20	10
14.	Dra. Suhartati dan Rekan	6	6

No.	Nama KAP	Jumlah Auditor	Kuesioner yang diberikan
15.	Tarmizi Achmad	15	4
16.	Tri Bowo Yulianti	7	4
JUMLAH		223	59

Sumber : Wawancara melalui telepon

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yaitu dimana pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dipilih dari sub populasi yang mempunyai sifat sesuai dengan sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Metode pengambilan teknik seperti ini cocok digunakan dalam penelitian ini, karena populasi yang digunakan hanya auditor yang bekerja di KAP kota Semarang, untuk itu sampel yang diambil sudah mewakili populasi yang akan diteliti. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah :

- a. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Semarang.
- b. Auditor yang bersedia menjadi responden penelitian.
- c. Auditor yang sudah bekerja di Kantor Akuntan Publik minimal 1 tahun.

3.2 Sumber dan Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. (Hasan,2002). Data primer pada penelitian ini berisikan data responden mengenai nama, umur, jenis kelamin, jabatan fungsional,

dan lama berprofesi sebagai auditor di KAP di Semarang. Sumber data statistik penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengisian kuesioner mengenai independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme auditor dan kinerja auditor yang telah dikirim kepada auditor yang bekerja pada KAP di Semarang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Hasan,2002). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi artikel, jurnal serta hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dari berbagai sumber.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Teknik Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan secara tatap muka langsung atau melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email, dan lain-lain. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara via telepon kepada auditor yang bekerja di KAP kota Semarang guna memperoleh data tentang jumlah auditor yang dapat menjadi responden kuesioner.

3.3.2 Teknik Survey

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan metode *survey* yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis. Metode *survey* yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden auditor KAP di Semarang dalam bentuk pertanyaan tertulis.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Setiap responden diminta untuk memilih salah satu jawaban dalam kuesioner yang sesuai dengan persepsinya diantara alternatif jawaban yang telah disediakan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5

dengan memberi tanda cek (☐) atau tanda silang (☒) pada kolom yang dipilih. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1). Kuesioner dengan bentuk ini lebih menarik responden karena kemudahannya dalam memberi jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab akan lebih singkat dengan memilih salah satu dari lima yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

3.3.3 Teknik Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian. Studi dokumen adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dalam penelitian ini studi dokumen digunakan untuk mendapatkan data tentang hasil penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Metode Analisis Data

Kegiatan pengolahan data dengan melakukan tabulasi terhadap kuesioner dengan memberikan dan menjumlahkan bobot jawaban pada masing-masing pertanyaan untuk masing-masing variabel. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik antara lain :

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (jabatan, lama pengalaman kerja, keahlian khusus, latar belakang pendidikan). Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dan standar deviasi.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah kinerja auditor, independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme auditor. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan profesionalisme auditor. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja auditor. Adapun definisi variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Auditor	Kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (<i>examination</i>) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan	- Kemampuan (kuantitas dan kualitas) : kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan - Komitmen Profesi (ketaatan aturan dan loyalitas) : tingkat loyalitas individu pada profesinya

No	Variabel	Definisi	Indikator
		keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002).	- Motivasi : keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan - Kepuasan Kerja : tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi (Larkin dalam Soetanto, 2010)
2.	Independensi Auditor	Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan (Trisnaningsih, 2007).	- Independensi penyusunan program : perencanaan program audit - Independensi investigatif : pelaksanaan pekerjaan verifikasi - Independensi pelaporan : penyusunan laporan hasil pemeriksaan Mautz dan Sharaf (1961) dalam Lawalata, <i>et.all</i> (2008)
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. (Sapariyah, 2011).	- Jiwa membela organisasi - Berusaha meningkatkan prestasi - Membantu mewujudkan tujuan organisasi Buchanan (1992) dalam Trisnaningsih (2007) - Komitmen Afektif : karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional - Komitmen Kontinu : karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain - Komitmen Normatif : Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan Meyer dan Allen (1997) dalam Lawalata, <i>et.all</i> (2008)

No	Variabel	Definisi	Indikator
4.	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan (<i>leadership style</i>) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans dalam Pramiyanto, 2010)	- Kedekatan hubungan - Kepercayaan - Kekeluargaan Fleishman <i>et al.</i> , dalam Trisnaningsih (2007) - Gaya memimpin (<i>Autocratic, Democratic dan Laissez Faire</i>) Hersey & Blanchard (1998) dalam Lawalata <i>et.all</i> (2008)
5.	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah kumpulan persepsi secara umum dari keseluruhan karyawan sebagai anggota dari perusahaan atau organisasi (Tampubolon, 2004 dalam Santi, 2010)	- Inovasi dan pengambilan resiko - Perhatian ke hal yang rinci - Orientasi kepada hasil - Orientasi kepada SDM - Keagresifan - Kemantapan/stabilitas Robbins (1996) dalam Lawalata, <i>et.all</i> (2008)
6	Profesionalisme Auditor	Profesionalisme Audit adalah preferensi dengan pertimbangan profesional individu dalam melakukan tugas audit melalui keberlanjutan, pemeliharaan dan kelangsungan peraturan diri profesional dan <i>selfforces</i> (Askary dalam Ussahawanitchakit, 2011).	- Dedikasi pada profesi - Kewajiban sosial - Kemandirian - Keyakinan terhadap profesi - Afiliasi komunitas Hall (1968) dalam Sumardi dan Hardiningsih (2002)

3.6 Alat Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Kriteria yang

digunakan valid atau tidak valid adalah apabila koefisien korelasi r hitung kurang dari nilai r table dengan tingkat signifikansi (α) 5 persen (0,05) berarti butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2006).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama dan jika dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain. Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien *Cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila mempunyai koefisien *Cronbach alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji statistik yang dapat digunakan

untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) untuk mengetahui distribusi suatu data untuk data yang minimal bertipe ordinal. Jika probabilitas lebih besar dari alfa (sig. 0,05), maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2006). Jika data tidak normal, maka dilakukan perbaikan data dengan cara menghilangkan data tidak normal tersebut (*outlier*).

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, serta *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2006).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heteroskedastisitas adalah dengan media grafik, apabila grafik membentuk pola khusus maka model terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual

(kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Ghozali, 2006). Ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW). Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower (DL) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $dw < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
- b. Jika $dw > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif,
- c. Jika $dL < dw < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.
- d. Jika $(4 - dw) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
- e. Jika $(4 - dw) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif,
- f. Jika $dL < (4 - dw) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

3.6.4 Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda yang dilakukan dalam penelitian ini, dilakukan dengan memasukkan lima buah variabel independen yang terdiri atas independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor serta

satu variabel dependen yaitu kinerja auditor. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Auditor

a = Konstanta atau nilai Y pada perpotongan antara garis linear dengan sumbu vertikal Y

$b_1 - b_5$ = Koefisien Regresi Berganda

X_1 = Independensi Auditor

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Gaya Kepemimpinan

X_4 = Budaya Organisasi

X_5 = Profesionalisme Auditor

e = error

3.6.5 Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen secara parsial dimana nilai alfa 0,05 (5%). Kriteria penolakan hipotesis menurut Ghozali (2006) adalah:

Jika $P - Value (sig) \leq 0,05$ maka H_a diterima.

Jika $P - Value (sig) > 0,05$ maka H_a ditolak.

3.6.6 Uji Fit Model (F)

Uji *Fit* Model bertujuan untuk mengetahui apakah model yang dibangun tersebut tepat atau *fit* dalam memprediksi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan sebelum uji hipotesis agar model regresi *fit*, sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengujian yang dibutuhkan dan hasilnya mampu menjelaskan hal-hal yang sedang diteliti. Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai probabilitas F (Sig F) dengan menggunakan signifikansi alfa sebesar 5% (0,05).

Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2006):

Sig. F < 0,05 maka model regresi *fit*.

Sig. F > 0,05 maka model regresi tidak *fit*.

3.6.7 Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Uji koefisien determinasi (adjusted R²) merupakan pengujian untuk mengetahui kemampuan dari variabel X (independen) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai adjusted R² yang terkecil artinya kemampuan variabel independen sangat terbatas. Bila mendeteksi satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2001).

$$KD = Adjusted R^2 \times 100$$

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003). Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah KAP (Kantor Akuntan Publik) yang ada di kota Semarang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan melalui telepon, dari 16 KAP yang ada di Semarang yang masih aktif, hanya 9 KAP dengan jumlah auditor sebanyak 59 orang yang bersedia mengisi kuesioner dan sesuai kriteria pengambilan sampel yang sudah dijelaskan di Bab sebelumnya. KAP yang auditornya bersedia mengisi kuesioner dan sesuai dengan kriteria adalah :

- a. KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry (Cabang Semarang). KAP ini berkantor pusat di Jakarta, memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 6 Agustus 2007 dengan nomor KMK 586/KM.1/2007. Jumlah auditor di Semarang ada 5 orang dan semuanya bersedia mengisi kuesioner.
- b. KAP Drs. Bayudi Watu dan Rekan (Cabang Semarang). KAP yang berkantor pusat di Jakarta ini memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 10 Desember 2014 dengan nomor KMK 915/KM.1/2014 . Jumlah auditor di Semarang ada 5 orang dan semuanya bersedia mengisi kuesioner.

- c. KAP Benny, Tony, Frans dan Daniel (Cabang Semarang). KAP ini juga berpusat di Jakarta, memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 21 Maret 2011 dengan nomor KMK 155/KM.1/2011. Jumlah auditor di Semarang ada 6 orang dan semuanya bersedia mengisi kuesioner.
- d. KAP Darsono dan Budi Cahyo Santoso. KAP senior ini memang berkantor pusat di Semarang dan memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 2 February 1999 dengan nomor KMK KEP-053/KM.17/1999. Jumlah auditor ada 15 orang tetapi hanya 6 orang yang bersedia mengisi kuesioner.
- e. KAP Ngurah Arya dan Rekan (Cabang Semarang). KAP ini adalah KAP yang terdaftar di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sejak tanggal 5 Mei 2009 yang juga berkantor pusat di Jakarta. Jumlah auditor ada 20 orang dan hanya 13 orang yang bersedia mengisi kuesioner.
- f. KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan (Cabang Semarang). KAP ini juga berpusat di Jakarta, baru memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia pada tanggal 28 September 2015 dengan nomor KMK 765/KM.1/2015. Jumlah auditor di Semarang ada 20 orang tetapi hanya 10 orang yang bersedia mengisi kuesioner
- g. KAP Dra. Suhartati dan Rekan (Cabang Semarang). KAP ini tergolong KAP senior karena sudah terdaftar di Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 9 September 1998 dan saat ini berkantor pusat di

Jakarta. Jumlah auditor di Semarang ada 6 orang dan semuanya bersedia mengisi kuesioner.

- h. KAP Tarmizi Achmad. KAP ini berpusat di Semarang dan terdaftar di Kementrian Keuangan Republik Indonesia sejak 4 Maret 2004 dengan nomor KMK KEP-091/KM.6/2004. Jumlah auditor ada 15 orang tetapi hanya 4 orang yang bersedia mengisi kuesioner
- i. KAP Tri Bowo Yulianti (Cabang Semarang). KAP ini berpusat di Jakarta, baru memiliki izin dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia pada tanggl 30 Juni 2015 dengan nomor KMK 574/KM.1/2015. Jumlah auditor di Semarang ada 7 orang dan hanya 4 orang yang bersedia mengisi kuesioner.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur enam variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme auditor, dan kinerja auditor. Setelah gambaran umum responden, dilanjutkan analisis data dengan uji kualitas data, statistik deskriptif mengenai variabel penelitian, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis.

5.1 Gambaran Umum Responden

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden pada setiap Kantor Akuntan Publik di kota Semarang. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai penjelasan mengenai tujuan penelitian. KAP yang menjadi objek penelitian ini dan berapa jumlah yang kembali dan dapat diolah, disajikan dalam tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Penyebaran Kuesioner pada KAP Kota Semarang

No	Nama KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah
1.	Achmad, Rasyid, Hisbullah dan Jerry	5	5	5
2.	Arie Rachim	-	-	-
3.	Drs. Bayudi Watu dan Rekan	5	4	4
4.	Benny, Tony, Frans dan Daniel	6	6	6
5.	Darsono dan Budi Cahyo Santoso	6	6	6
6.	Hadori Sugiarto Adi dan Rekan	-	-	-

No	Nama KAP	Kuesioner Dikirim	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah
7.	Drs. Hananta Budianto dan Rekan	-	-	-
8.	Heliantono dan Rekan	-	-	-
9.	Drs. Idjang Soetikno	-	-	-
10.	Leonard, Mulia dan Richard	-	-	-
11.	Ngurah Arya dan Rekan	13	9	9
12.	Ruchendi, Mardjito dan Rushadi	-	-	-
13.	Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan	10	8	8
14.	Dra. Suhartati dan Rekan	6	6	6
15.	Tarmizi Achmad	4	3	3
16.	Tri Bowo Yulianti	4	3	3
JUMLAH		59	50	50
Tingkat Pengembalian				84,74%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Kuesioner yang telah disebar adalah 59 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner dengan tingkat pengembalian sebesar 84,74%. Pengembalian kuesioner sebanyak 50 dikatakan cukup mewakili populasi, karena sebelum menyebarkan kuesioner peneliti melakukan konfirmasi ke masing-masing KAP untuk kesediaannya mengisi kuesioner.

Gambaran mengenai responden akan dilakukan pengelompokan responden berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Deskripsi lebih lanjut mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	31	62.0	62.0	62.0
Wanita	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa auditor pria lebih mendominasi responden auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Semarang yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 62%, sedangkan auditor yang memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 19 orang atau 38 %.

Tabel 5.3
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20th-25th	23	46.0	46.0	46.0
	26th-30th	18	36.0	36.0	82.0
	31th-35th	2	4.0	4.0	86.0
	>40th	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5.3 diatas menggambarkan data umur responden Kantor Akuntan Publik di Semarang yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 20 tahun hingga 25 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau 46% dari total responden. Sedangkan auditor yang berumur 26 tahun sampai 30 tahun berjumlah 18 orang atau 36% , auditor yang berusia 31 tahun sampai 35 tahun hanya 2 orang atau 4%, dan auditor yang berusia diatas 40 tahun ada 7 orang atau 14 persen.

Tabel 5.4
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.0	4.0	4.0
	S1	43	86.0	86.0	90.0
	S2	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa sebagian tingkatan auditor pada beberapa KAP paling banyak adalah berpendidikan sarjana S₁ yaitu sebanyak 43 orang atau 86 persen, sedangkan yang memiliki pendidikan akhir S₂ sebanyak 5 orang atau 10 persen dan yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 2 orang atau 4 persen. Hal ini dikarenakan pekerjaan di KAP sebagai auditor merupakan pekerjaan professional yang memerlukan pendidikan tinggi.

Tabel 5.5
Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12bln-36bln	39	78.0	78.0	78.0
37bln-72bln	3	6.0	6.0	84.0
73bln-108bln	5	10.0	10.0	94.0
>108bln	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu 39 orang atau 78% dari total responden adalah auditor yang masa kerjanya antara 1 tahun sampai 3 tahun. Untuk responden dengan masa kerja 3 tahun 1 bulan samapi dengan 6 tahun ada 3 orang atau 6%, sedangkan yang masa kerjanya diatas 6 tahun sampai 9 tahun ada 5 orang atau 10%. Hanya ada 3 orang responden atau 6% yang memiliki pengalaman sebagai auditor lebih dari 9 tahun. Ini menunjukan mayoritas reponden adalah auditor dengan pengalaman yang belum terlalu lama.

Tabel 5.6
Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Usia

			Usia				
			20th- 25th	26th- 30th	31th- 35th	>40th	Total
Jenis_kelamin	Pria	Count	11	11	2	7	31
		% of Total	22.0%	22.0%	4.0%	14.0%	62.0%
	Wanita	Count	12	7	0	0	19
		% of Total	24.0%	14.0%	0.0%	0.0%	38.0%
Total		Count	23	18	2	7	50
		% of Total	46.0%	36.0%	4.0%	14.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5.6 yang berisi data *crosstab* jenis kelamin dan usia responden, dapat disimpulkan responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin wanita dan usianya antara 20 tahun sampai 25 tahun berjumlah 12 orang atau 24%. Untuk responden pria dengan rentang usia 20 sampai 25 tahun jumlahnya sama dengan responden pria dengan rentang usia 26 sampai 30 tahun yaitu 11 orang atau 22%. Responden wanita yang usianya diantara 26 sampai 30 tahun berjumlah 7 orang atau 14%. Sedangkan auditor yang usianya 31 tahun keatas hanya berjenis kelamin pria saja, 2 orang atau 4% berusia 30 sampai 35 tahun dan 7 orang berusia lebih dari 40 tahun.

Tabel 5.7
Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Pendidikan

			Pendidikan			
			D3	S1	S2	Total
Jenis_kelamin	Pria	Count	2	25	4	31
		% of Total	4.0%	50.0%	8.0%	62.0%
	Wanita	Count	0	18	1	19
		% of Total	0.0%	36.0%	2.0%	38.0%
Total		Count	2	43	5	50
		% of Total	4.0%	86.0%	10.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dilihat dari tabel 5.7 hasil *crosstab* antara jenis kelamin dengan pendidikan maka dapat diketahui bahwa auditor yang berpendidikan D3 dan berjenis kelamin pria 4%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita 0%. Kemudian yang berpendidikan S1 dan berjenis kelamin pria ada 50%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita ada 36%. Lalu yang berpendidikan S2 berjenis kelamin pria sebanyak 8%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita 2%. Jadi, dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah auditor yang berjenis kelamin pria dan memiliki pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 50 persen.

Tabel 5.8
Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Masa Kerja

			Masa kerja				
			12bln-36bln	37bln-72bln	73bln-108bln	>108bln	Total
Jenis_kelamin	Pria	Count	21	2	5	3	31
		% of Total	42.0%	4.0%	10.0%	6.0%	62.0%
	Wanita	Count	18	1	0	0	19
		% of Total	36.0%	2.0%	0.0%	0.0%	38.0%
Total		Count	39	3	5	3	50
		% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dilihat dari tabel 5.8 hasil *crosstab* antara jenis kelamin dengan masa kerja maka diketahui bahwa mayoritas responden auditor adalah pria dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun berjumlah 21 orang atau 42% dari total responden. Sedangkan responden wanita dengan masa kerja 1-3 tahun juga jumlahnya cukup banyak yaitu 18 orang atau 26% dari total responden. Hanya ada 2 responden pria dan 1 responden wanita yang masa kerjanya antara 3 tahun 1 bulan hingga 6 tahun. Untuk auditor dengan masa kerja antara 6 tahun 1 bulan hingga 9 tahun hanya ada responden berjenis kelamin pria berjumlah 5 orang, dan 3 orang responden pria lainnya memiliki masa kerja lebih dari 9 tahun.

Tabel. 5.9
Tabulasi Silang Usia dan Pendidikan

			Pendidikan			
			D3	S1	S2	Total
Usia	20th-25th	Count	2	21	0	23
		% of Total	4.0%	42.0%	0.0%	46.0%
	26th-30th	Count	0	15	3	18
		% of Total	0.0%	30.0%	6.0%	36.0%
	31th-35th	Count	0	1	1	2
		% of Total	0.0%	2.0%	2.0%	4.0%
	>40th	Count	0	6	1	7
		% of Total	0.0%	12.0%	2.0%	14.0%
Total	Count	2	43	5	50	
	% of Total	4.0%	86.0%	10.0%	100.0%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dilihat dari hasil *crosstab* yang ada di tabel 5.9, dapat diketahui bahwa 2 responden dengan pendidikan terakhir D3 berusia antara 20 sampai 25 tahun. Mayoritas responden adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan usia 20 sampai 25 tahun yaitu 21 orang atau 42% dari total responden. Untuk responden lain yang berpendidikan S1, 15 orang atau 30% berusia 26 sampai 30 tahun, 1 orang berusia 31 sampai 35 tahun, dan 6 orang berusia lebih dari 40 tahun. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 ada 3 orang dengan usia antara 26 tahun sampai 30 tahun. Responden lain dengan pendidikan akhir S2 ada 1 orang usia 31 sampai 35 tahun dan 1 orang juga yang berusia diatas 40 tahun.

Tabel. 5.10
Tabulasi Silang Usia dan Masa Kerja

			Masa kerja				
			12bln- 36bln	37bln- 72bln	73bln- 108bln	>108bln	Total
Usia	20th-25th	Count	23	0	0	0	23
		% of Total	46.0%	0.0%	0.0%	0.0%	46.0%
	26th-30th	Count	16	2	0	0	18
		% of Total	32.0%	4.0%	0.0%	0.0%	36.0%
	31th-35th	Count	0	1	1	0	2
		% of Total	0.0%	2.0%	2.0%	0.0%	4.0%
	>40th	Count	0	0	4	3	7
		% of Total	0.0%	0.0%	8.0%	6.0%	14.0%
Total	Count	39	3	5	3	50	
	% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5.10 diatas bisa dilihat bahwa dari 78% responden dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun, 46% atau 23 orang berusia antara 20 tahun sampai 25 tahun dan 16 orang yang berusia 26 sampai 30 tahun. Ini berarti responden penelitian didominasi auditor muda dengan masa kerja 1 sampai 3 tahun. Untuk auditor yang memiliki mas kerja diatas 3 tahun sampai dengan 6 tahun, 2 orang beusia 26 samapi 30 tahun dan1 orang berusia antara 31 sampai 35 tahun. Sedangkan auditor dengan masa kerja diatas 6 tahun hingga 9 tahun, ada 1 orang yang berusia 31 sampai 35 tahun dan 4 orang yang berusia lebih dari 40 tahun. Hanya ada 3 orang yang sudah bekerja lebih dari 9 tahun sebagai auditor dan tentu saja usianya sudah lebih dari 40 tahun.

Tabel. 5.11
Tabulasi Silang Pendidikan dan Masa Kerja

			Masa_kerja				
			12bln- 36bln	37bln- 72bln	73bln- 108bln	>108bln	Total
Pendidikan	D3	Count	2	0	0	0	2
		% of Total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	S1	Count	35	1	5	2	43
		% of Total	70.0%	2.0%	10.0%	4.0%	86.0%
	S2	Count	2	2	0	1	5
		% of Total	4.0%	4.0%	0.0%	2.0%	10.0%
Total	Count	39	3	5	3	50	
	% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 diatas responden dengan pendidikan terakhir D3 yang berjumlah 2 orang memiliki masa kerja antara 1 sampai 3 tahun. Mayoritas responden adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan masa kerja antara 1 sampai 3 tahun. Untuk responden lain dengan pendidikan terakhir S1, ada 1 orang dengan masa kerja lenih dari 3 tahun sampai 6 tahun, 5 orang bekerja sebagai auditor antara 6 sampai 9 tahun dan 2 orang yang sudah lebih dari 9 tahun bekerja sebagai auditor. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2, 2 orang baru berpengalaman 1 sampai 3 tahun sebagai auditor, 2 orang berpengalaman selama 3 sampai 6 tahun dan hanya 1 orang yang berpengalaman lebih dari 9 tahun sebagai auditor.

5.2 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5.12
Hasil Pengujian Validitas

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation **</i>	r-tabel	Keterangan
Independensi (X1)			
Independensi 1	0,513	0,342	VALID
Independensi 2	0,569	0,342	VALID
Independensi 3	0,660	0,342	VALID
Komitmen Organisasi (X2)			
Komitmen Organisasi 1	0,618	0,342	VALID
Komitmen Organisasi 2	0,502	0,342	VALID
Komitmen Organisasi 3	0,594	0,342	VALID
Komitmen Organisasi 4	0,687	0,342	VALID
Komitmen Organisasi 5	0,637	0,342	VALID
Komitmen Organisasi 6	0,578	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan (X3)			
Gaya Kepemimpinan 1	0,631	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan 2	0,615	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan 3	0,493	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan 4	0,677	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan 5	0,427	0,342	VALID
Gaya Kepemimpinan 6	0,639	0,342	VALID
Budaya Organisasi (X4)			
Budaya Organisasi 1	0,588	0,342	VALID
Budaya Organisasi 2	0,535	0,342	VALID
Budaya Organisasi 3	0,517	0,342	VALID
Budaya Organisasi 4	0,611	0,342	VALID
Budaya Organisasi 5	0,502	0,342	VALID
Budaya Organisasi 6	0,619	0,342	VALID
Profesionalisme (X5)			
Profesionalisme 1	0,417	0,342	VALID
Profesionalisme 2	0,463	0,342	VALID
Profesionalisme 3	0,522	0,342	VALID
Profesionalisme 4	0,413	0,342	VALID
Profesionalisme 5	0,620	0,342	VALID
Profesionalisme 6	0,446	0,342	VALID
Profesionalisme 7	0,361	0,342	VALID
Profesionalisme 8	0,407	0,342	VALID

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation **</i>	r-tabel	Keterangan
Profesionalisme 9	0,537	0,342	VALID
Profesionalisme 10	0,449	0,342	VALID
Profesionalisme 11	0,553	0,342	VALID
Profesionalisme 12	0,505	0,342	VALID
Profesionalisme 13	0,517	0,342	VALID
Profesionalisme 14	0,498	0,342	VALID
Profesionalisme 15	0,511	0,342	VALID
Profesionalisme 16	0,635	0,342	VALID
Profesionalisme 17	0,385	0,342	VALID
Profesionalisme 18	0,528	0,342	VALID
Profesionalisme 19	0,608	0,342	VALID
Kinerja Auditor (Y)			
Kinerja Auditor 1	0,438	0,342	VALID
Kinerja Auditor 2	0,679	0,342	VALID
Kinerja Auditor 3	0,574	0,342	VALID
Kinerja Auditor 4	0,623	0,342	VALID
Kinerja Auditor 5	0,744	0,342	VALID
Kinerja Auditor 6	0,473	0,342	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

** Korelasi dengan tingkat signifikan 0,01

Dilihat dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai r-hitung (*pearson correlation*) > r-tabel, sehingga semua butir item pertanyaan untuk tiap variabel pada penelitian ini dikatakan valid.

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Independensi Auditor	0,612	RELIABEL
Komitmen Organisasi	0,651	RELIABEL
Gaya Kepemimpinan	0,602	RELIABEL
Budaya Organisasi	0,608	RELIABEL
Profesionalisme Auditor	0,821	RELIABEL
Kinerja Auditor	0,613	RELIABEL

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini yaitu independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, profesionalisme auditor, dan kinerja auditor memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel pada penelitian adalah reliabel.

5.3 Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 5.14
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-Rata Empiris	Kategori			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Independensi Auditor	3-15	9-14	11,06	3-7	7,01-11	11,01-15	Tinggi
Komitmen Organisasi	6-30	16-28	22,20	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	6-30	18-30	23,60	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi
Budaya Organisasi	6-30	16-29	23,38	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi
Profesionalisme Auditor	19-95	57-86	71,78	19-44	44,01-69	69,01-95	Tinggi
Kinerja Auditor	6-30	18-29	23,40	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Nilai rata-rata empiris jawaban responden untuk independensi auditor adalah 11,06 sehingga termasuk kategori tinggi tetapi mendekati batas bawah menuju sedang. Artinya auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki sikap yang cukup tidak memihak dan tidak mudah

dipengaruhi dalam menjalankan program audit dan membuat pelaporan investigasinya.

Rata-rata empiris komitmen organisasi sebesar 22,20 dari jawaban responden terlihat bahwa komitmen organisasi pada responden dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang nilai antara 22,01-30. Sama seperti pada variabel independensi auditor, rata-rata empiris auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini mendekati batas bawah untuk kategori tinggi. Artinya responden hanya merasa cukup menjadi bagian dari organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi (cenderung ke sedang) pada organisasinya.

Nilai rata-rata empiris jawaban responden untuk gaya kepemimpinan adalah 23,60 sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Artinya menurut auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki pimpinan yang dapat berfungsi sebagai penentu arah, sebagai komunikator yang baik dan sebagai mediator yang baik untuk menciptakan kreativitas yang tinggi bagi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Rata-rata empiris budaya organisasi sebesar 23,38, dari jawaban responden terlihat bahwa budaya organisasi pada responden dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi. Artinya budaya organisasi yang tercipta pada KAP dapat membentuk sugesti pada diri auditor sehingga mencapai penyelesaian tugas yang sukses.

Nilai rata-rata empiris jawaban responden untuk profesionalisme auditor adalah 71,78 sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Artinya

auditor memiliki dedikasi profesionalisme yang tinggi terhadap pekerjaannya, auditor memiliki kesadaran yang tinggi bahwa profesi eksternal auditor merupakan profesi yang dijadikan dasar kepercayaan masyarakat, auditor memiliki kemandirian yang tinggi dalam menyatakan pendapat atas laporan keuangan, auditor memiliki keyakinan yang tinggi bahwa yang paling berhak menilai pekerjaannya adalah profesi eksternal auditor, dan auditor sering mengajak rekan-rekan seprofesi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada sehingga terjadi komunikasi yang baik dengan rekan seprofesi.

Nilai rata-rata empiris jawaban responden untuk kinerja auditor adalah 23,40 sehingga termasuk dalam kategori tinggi. Artinya auditor dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, memiliki inisiatif dalam mencari langkah terbaik dan menggunakan pengetahuannya untuk memperoleh hasil dan kinerja yang optimal.

5.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

5.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 5.15
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26466581
Most Extreme Differences	Absolute	.101

	Positive	.064
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian tabel 5.15 menunjukkan residual (kesalahan pengganggu) yang berdistribusi normal karena hasil uji Kolmogorof-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig (probabilitas) sebesar 0,200 yang lebih tinggi dari 0,05.

5.4.2 Uji Multikolonieritas

Tabel 5.16
Hasil Pengujian Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MEAN_IND	.584	1.712
	MEAN_KO	.401	2.493
	MEAN_GK	.573	1.746
	MEAN_BO	.370	2.701
	MEAN_PRO	.371	2.698

Dependent Variable: MEAN_KA_a

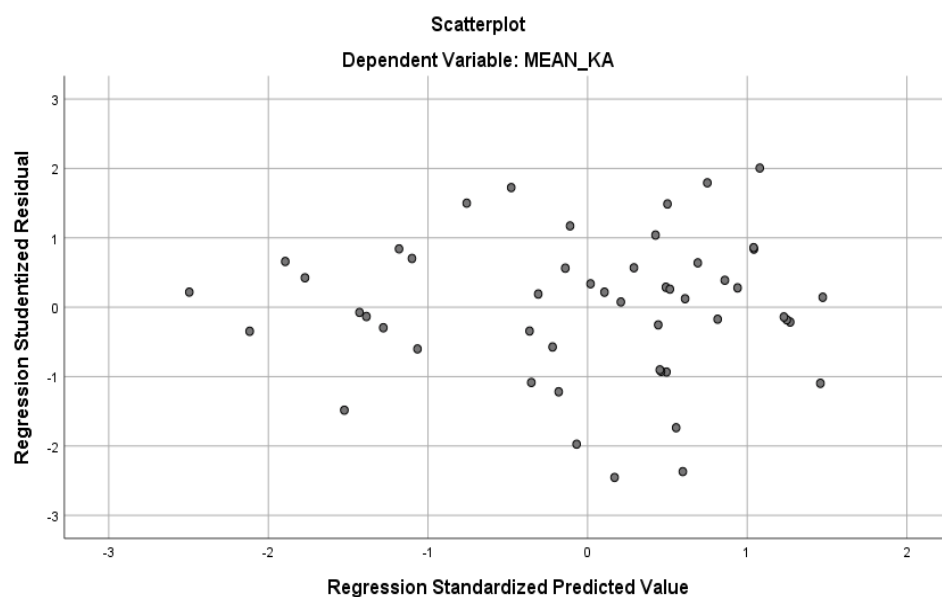
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian multikolonieritas, menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance* dari variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan

profesionalisme auditor lebih besar dari 0,1. Jadi model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas, karena hasil $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

5.4.3 Uji Heterokedasitas

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Heterokedasitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian heterokedasitas dengan uji *scatterplot* menunjukkan bahwa variabel bebas menunjukkan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas.

5.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 5.17
Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.823 ^a	.677	.640	.27930	.677	18.405	5	44	.000	1.787

a. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO

b. Dependent Variable: MEAN_KA

Hasil pengujian autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW)

menunjukkan angka 1,787. Nilai dL untuk N (responden) yang berjumlah 50 orang dan 5 variabel independen adalah 1,3346 sedangkan nilai dU nya 1,7708. Kesimpulannya tidak ada problem autokorelasi positif karena nilai $DW > dU$ ($1,787 > 1,7708$), juga tidak ada problem autokorelasi negatif karena $4-DW$ ($4-1,787 = 2,213$) $> dU$ ($1,7708$).

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji Regresi Berganda

Untuk melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor dilakukan dengan uji regresi, sekaligus menampilkan data uji T dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tabel Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.169	.438		.701
	MEAN_IND	-.234	.111	-.236	.041
	MEAN_KO	.200	.139	.194	.158
	MEAN_GK	.090	.123	.083	.468
	MEAN_BO	.282	.148	.269	.043
	MEAN_PRO	.635	.172	.521	.001

a. Dependent Variable: MEAN_KA

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Maka model persamaan regresinya dapat ditulis :

$$KA = 0,169 - 0,234 X_1 + 0,200 X_2 + 0,090 X_3 + 0,282 X_4 + 0,635 X_5 + e$$

Keterangan:

KA = Kinerja Auditor

X_1 = Independensi Auditor

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Gaya Kepemimpinan

X_4 = Budaya Organisasi

X_5 = Profesionalisme Auditor

e = error

5.5.2 Uji T

Tabel 5.19

Tabel Uji T

Variabel	t hitung	t tabel*	Keterangan
Independensi	-2,101	1,68023	Berpengaruh
Komitmen Organisasi	1,436	1,68023	Tidak Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan	0,733	1,68023	Tidak Berpengaruh
Budaya Organisasi	1,908	1,68023	Berpengaruh
Profesionalisme	3,700	1,68023	Berpengaruh

*df sebesar 44 (50-5-1) pada sig 0.05

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

5.5.3 Uji Fit Model (F)

Tabel 5.20

Hasil Uji Fit Model

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.179	5	1.436	18.405	.000 ^b
	Residual	3.432	44	.078		
	Total	10.611	49			

a. Dependent Variable: MEAN_KA

b. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji F diatas menunjukkan angka 18,405 dan mempunyai sig.F 0,000 dengan tingkat signifikansi 0,05 ini berarti model yang dibangun tepat atau *fit* dalam memprediksi variabel dependen.

5.5.4 Uji Koefisien Determinan (Adjusted R²)

Tabel 5.21

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.640	.27930

a. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Kontribusi variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor adalah dengan *Adjusted R Square* = 0,640 artinya kemampuan variabel independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor dalam menjelaskan variabel kinerja auditor adalah sebesar 64 %, sedangkan sisanya sebesar 36 % kinerja auditor di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Independensi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Dilihat dari tabel 5.17, independensi auditor (X1) memiliki nilai sig 0,041 yang lebih kecil dari 0,05 dan hasil t_{hitung} (2,101) yang lebih besar dari t_{tabel} (1,68023) ini berarti Independensi Auditor memang berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, akan tetapi variabel independensi auditor memiliki koefisien beta -0,234 yang artinya semakin tinggi independensi auditor maka kinerja auditor justru semakin buruk dan sebaliknya, atau dikatakan berpengaruh negatif. Jadi dengan demikian **Hipotesis 1 (H₁) ditolak**. Hal ini mungkin disebabkan karena gambaran umum responden yang mayoritas masih berusia muda dengan usia 21-25 tahun cukup banyak yaitu 46%, selain itu mayoritas responden (78%) baru memiliki pengalaman bekerja antara 1-3tahun.

Hasil statistik deskriptif variabel independensi auditor memang menunjukkan skala tinggi tetapi angka nya mendekati batas bawah skala tinggi, artinya juga menunjukkan bahwa responden rata-rata responden pada penelitian ini memiliki sikap yang cukup tidak memihak dan tidak mudah dipengaruhi dalam menjalankan program audit dan membuat pelaporan investigasinya tapi tidak cukup independen. Dalam melaksanakan proses audit tidak jarang auditor akan mengalami tekanan dan permintaan dari pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Bagi auditor dalam melaksanakan tugasnya harus mematuhi dan berpegang teguh pada etika profesi dan standar auditing. Namun tidak jarang muncul potensi konflik ketika auditor berusaha untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya tetapi disisi lain dituntut pula untuk memenuhi perintah dari yang diperiksa. Jika auditor terlalu independen dan tidak menghiraukan saran atasan ataupun klien, maka niscaya akan sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Situasi konflik seperti inilah yang dapat membuat auditor mengalami kebimbangan dalam mempertahankan independensinya.

Meskipun auditor dalam menjalankan program audit terkadang terdapat campur tangan dari pihak lain (bisa pimpinan ataupun klien) untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa maka kinerjanya akan tetap baik, karena walaupun tidak jarang akan ada hal-hal atau pihak lain yang akan mempengaruhi dirinya untuk dituntut menghasilkan pemeriksaan sesuai dengan keinginan pihak tersebut, independensi seorang auditor tetap berusaha memenuhi tanggung jawab

profesionalnya untuk melaksanakan penugasan yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kesungguhan, ketelitian, inisiatif dan segenap pengetahuannya untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal serta penghematan biaya dan ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, hal ini akan mengukur tingginya prestasi kerja auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan Nichols dan Price (1976) dalam Pinnarwan dan Maria (2003).

5.6.2 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasi (X2) pada tabel 5.17 menunjukkan nilai sig 0,158 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai hasil t_{hitung} (1,436) yang lebih kecil dari t_{tabel} (1,68023), artinya **Hipotesis 2 (H₂) ditolak**. Bagi responden organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka. Hasil ini sebenarnya sedikit tergambar pada hasil statistik deskriptif dimana rata-rata empiris komitmen organisasi sebesar 22,20 dari jawaban responden terlihat bahwa komitmen organisasi pada responden dalam penelitian ini berada dalam kategori tinggi, yaitu pada rentang nilai antara 22,01-30 tetapi mendekati batas bawah untuk kategori tinggi. Auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan, sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wilopo (2006) serta penelitian dari Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) yang

juga menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja auditor.

5.6.3 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X3) pada tabel 5.17 diperoleh sebesar 0,0890 dengan arah positif. Hasil pengujian statistik pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai t sebesar 0,733420 dan nilai sig 0,468. Nilai signifikansi pengujian tersebut lebih besar dari taraf signifikansi α 0,05. Maka dengan taraf signifikansi 0,05, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini berarti **Hipotesis 3 (H₃) ditolak**.

Rata-rata statistik deskriptif gaya kepemimpinan berkategori tinggi, meskipun kategorinya tinggi gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor, karena kinerja auditor lebih ditentukan pada hasil dan mutu kerja yang berdasarkan atas fakta dan bukti-bukti yang ditemukan pada saat proses pemeriksaan dengan mempertimbangkan ketepatan waktu yang sudah ditentukan. Kinerja auditor juga dapat ditentukan dari sikap auditor dalam melaksanakan tugasnya memiliki inisiatif untuk mencari langkah yang terbaik, hal itu dilakukan karena berkaitan dengan tanggungjawab pekerjaannya yang menggunakan segenap pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang optimal, jadi kinerja auditor tidak dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang baik atau tidak. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan

Martani (2010) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian dari Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) juga menyebutkan hal sama bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

5.6.4 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,908 dan signifikansi sebesar 0,043. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05 dan angka t hitung yang lebih kecil dari t tabel, maka dengan taraf signifikansi 0,05, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel ini memiliki arah koefisien positif sebesar 0,282, artinya semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja auditor. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti **Hipotesis 4 (H4) diterima**.

Budaya organisasi mempunyai arti suatu kebijakan yang diciptakan oleh organisasi tersebut yang sifatnya mengikat dan harus dijalani tiap anggota di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi yang sifatnya mengikat anggota di haruskan untuk menjalankannya. Kecocokan anggota terhadap budaya organisasi yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja anggota tersebut di dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan sugesti dan dorongan kepada semua auditor agar setiap pekerjaan dapat dikerjakan dengan sukses, ini tentu akan

memberikan keuntungan pada auditor itu sendiri karena kinerjanya ikut meningkat. Karena kinerja yang baik, maka auditor akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini yang akan meningkatkan harapan karyawan agar tidak stagnan dan terus berkembang.

Hasil ini memberi arti dengan kesesuaian dan kecocokan tiap auditor dengan budaya organisasi yang diterapkan maka auditor akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawalata, *et.al* (2008), Safitri (2008), Hartidah dan Ludigdo (2011) dan Listya Nuraini (2016) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

5.6.5 Profesionalisme Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor menunjukkan nilai t sebesar 3,700 dan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi pengujian tersebut jauh lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05 dan nilai t hitungnya pun jauh diatas nilai t tabel. Maka dengan taraf signifikansi 0,05, profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini berarti **Hipotesis 5 (H₅) diterima**. Dari statistik deskriptif, nilai rata-rata empiris jawaban responden variabel profesionalisme auditor mencapai 71,78 sehingga termasuk dalam kategori tinggi, karena jauh diatas

batas walaupun belum mendekati batas atas. Ini berarti mayoritas responden dalam penelitian ini memahami profesionalisme dan menerapkannya dalam pekerjaan mereka sebagai auditor. Walaupun mayoritas responden baru memiliki pengalaman sebagai responden antara 1-3 tahun tapi mereka memahami bahwa profesionalisme yang tinggi membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga pada saat auditor melaksanakan tugas mereka menggunakan keahlian sesuai dengan bidang keahliannya, serta dalam melaksanakan suatu tugas atau profesi harus menerapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan, dan dalam menjalankan tugas profesinya wajib mematuhi kode etik profesi yang hasilnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas audit, dan meningkatkan kinerja audit.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ussahawanitchakit (2011), Sumardi dan Hardiningsih (2002), Agustia (2006) serta Adelia Lukyta Arumsari dan Ketut Budiarta (2016) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian mengenai analisi faktor faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor (studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) dengan 5 variabel independen yaitu : independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan profesionalisme auditor serta 1 variabel dependen yaitu kinerja auditor maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis pertama ditolak. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa independensi auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tetapi bersifat pengaruh negatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiann Nichols dan Price (1976) dalam Pinnarwan dan Maria (2003).
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Wilopo (2006) serta penelitian dari Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) yang juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis ketiga ditolak. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Marganingsih dan Martani (2010) serta Saputro Nugroho Widhi dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M (2015) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis keempat diterima. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lawalata, *et.all* (2008), Safitri (2008), Hartidah dan Ludigdo (2011) serta Listya Nuraini (2016).
5. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis keempat diterima. Hal ini dikarenakan hasil pengujian menunjukkan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ussahawanitchakit (2011), Sumardi dan Hardiningsih (2002), dan Agustia (2006) serta Adelia Lukyta Arumsari dan Ketut Budiarta (2016).

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Beberapa keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, dan penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian tersebut. Ada kemungkinan jawaban responden tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dikarenakan kondisi tertentu dari masing-masing responden.
2. Hasil penelitian ini hanya dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian yang terbatas pada profesi auditor yang bekerja di KAP di Kota Semarang, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian dan kesimpulan apabila penelitian dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.
3. Pada penelitian ini mayoritas responden yang mau mengisi kuesioner adalah auditor junior. Hasil yang berbeda mungkin saja didapat bila responden yang diteliti adalah auditor-auditor senior.
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada penelitian ini terbatas pada variabel Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Auditor, sehingga tidak dapat menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor.

6.3 Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, penulis akan memberikan sedikit saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan mengawasi pengisian kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya pengumpulan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam mengisi kuesioner.
2. Penelitian dengan faktor-faktor serupa dengan penelitian ini bisa dilakukan dengan objek penelitian yang lain seperti Auditor Internal atau Auditor di kota-kota lain.
3. Jika dikemudian hari dilakukan penelitian serupa, penulis menyarankan peneliti selanjutnya mengambil responden yang merata antara auditor senior dan yunior sehingga bisa menghasilkan data yang lebih mendekati situasi sebenarnya.
4. Faktor Profesionalisme Auditor menjadi variabel yang menarik untuk diteliti pada penelitian selanjutnya karena memiliki bagian-bagian yang bisa dijadikan variabel baru. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme Auditor memiliki tingkat signifikansi yang tinggi sehingga memang sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arumsari, Adelia Lukyta dan I Ketut Budiarta. 2016. “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor”. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.8 (2016): 2297-2304
- Agustia, Dian. 2006. “Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Variabel-Variabel *Individual Outcomes*”. Majalah Ekonomi Tahun XVI No.1 April 2006: hal. 100-114
- Apriani, Ulfah dan Amilin. 2008. “Analisis Pengaruh Orientasi Profesional Terhadap Kinerja Auditor, Konflik Peran Sebagai Variabel Intervening”, *E-Journal Jurnal Akuntabilitas* Vol.1 No.2 Juni 2008.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Arianti, Heny, Dr. Erma Setiawati, M.M, CA. 2015. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor*”, *di-download dari* <http://eprints.ums.ac.id/35506/>
- Baskara, Agusta Eka dan Ardiani Ika S. 2010. “Penerimaan Auditor Atas *Dysfunctional Audit Behavior*”. *Jurnal Maksi* Vol.11 No.1 Januari 2011: hal 1-17.
- Dewi, Tjitra. 2010. “Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Auditor Dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Dan Kinerja Auditor”. Skripsi (tidak dipublikasikan), Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Fitriany, Lindawati Gani, Sylvia V.N.P.S., Arywanti Marganingsih, dan Viska Anggrahita. 2010. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* Auditor Dan Hubungannya Dengan Performance Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor”. Simposium Akuntansi Nasional XIII Purwokerto 2010.
- Ghozali, Iman, 2006, “Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan program SPSS”, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartidah, Dwi Ariyanti dan Unti Ludigdo. 2010. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Malang Dan Surabaya”. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* Vol.1 No.2 Agustus 2010: hal. 69-83.

- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Lawalata, Josina, Darwis Said, dan Mediati. 2008. "Pengaruh Idependensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". di-download dari <http://118.97.33.150/jurnal/files/8f673f6840d5d71f10d0e328c11de7bd.pdf>.
- Marganingsih, Arywanti dan Dwi Martani. 2010. "Analisis Variabel Anteseden Perilaku Auditor Internal Dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja". di-download dari <http://staff.ui.ac.id/internal/0600500045/publikasi/aspam18.pdf>
- Mulyadi. 2002. "Auditing", Edisi 6, Jakarta: Salemba Empat
- Pinnarwan, Djohan dan Agnes Maria. 2003. "Independensi Akuntan Publik: Sebuah Rekapitulasi". Media Riset Akuntansi, Auditing, dan Informasi Vol.3 No.2 Agustus 2003: hal. 194-215.
- Pramiyanto, Ignatius Joko. 2010. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Karakteristik Personal Pemimpin Sebagai Variabel Moderating". Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Unika Soegijapranata Semarang.
- Purba, Desi Hamidarwaty. 2009. "Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Safitri, Dika Retno. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor KAP Di Semarang", Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Santi, 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang)". Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. "Pengaruh *Good Governance* Dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Dan Komitmen Organisasi (Survey Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta)". di-download dari <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/download/11/12>.

- Soetanto, Willy. 2010. "Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Dengan Independensi Auditor Sebagai Variabel Intervening". Skripsi (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang
- Suariana, Ketut Dedik dkk. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal". *Ejournal SI AK Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2, No. 1.
- Sumardi dan Pancawati Hardiningsih. 2002. "Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme Serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol.9 No.1 Maret 2002: hal. 1-25.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Simposium Akuntansi Nasional X Makasar 26 – 28 Juli 2007.
- Ussahawanitchakit, Phapruke. 2011. "Audit practice and audit performance of CPAS in Thailand", *Journal of Academy of Business and Economics* Vol.11 No.2 Februari 2011.
- Widhi, Saputro Nugroho & Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M,. 2015. "Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah". *BENEFIT. Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume.19. Nomor. 1. Juni.
- Wilopo. 2006. "Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia". Simposium Nasional Akuntansi IX Padang. 23-26 Agustus 2006.
- www.wartaekonomi.co.id. 2017, 16 September. Refleksi untuk Profesi Auditor atas Kasus KPMG dan PwC.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)

I. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/ Sdra/ i untuk mengisi data-data berikut dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang telah disediakan.

Tanggal Pengisian :

Nama KAP :

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Usia : ☐ 20th-25th ☐ 26th-30th ☐ 31th-35th ☐ 36th-40th ☐ >40th

Pendidikan : ☐ Diploma 3 ☐ S-1 ☐ S-2

Masa Kerja : ☐ 12bln-36bln ☐ 37bln-72bln ☐ 73bln-108bln ☐ >108bln

II. KUESIONER

Bapak / Ibu dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memilih skor yang tersedia dengan cara memberikan tanda check list (✓). Kuesioner ini digunakan untuk penelitian semata, jadi tidak ada nilai untuk jawaban benar ataupun salah dalam pengisian kuesioner ini. Jika menurut Bapak / Ibu tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor : 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

2 Tidak Setuju (TS)

3 Netral (N)

4 Setuju (S)

5 Sangat Setuju (SS)

A. KINERJA AUDITOR

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dapat menyelesaikannya dengan ketelitian yang tinggi.					
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
3.	Saya menjadikan etika profesi sebagai pedoman saya dalam bekerja.					
4.	Saya akan tetap bekerja sebagai auditor meskipun gaji saya dipotong untuk keperluan tugas auditor.					
5.	Saya tidak pernah merasa puas dengan hasil kinerja saya.					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor.					

B. INDEPENDENSI AUDITOR (Mautz dan Sharaf dalam Trisnaningsih, 2007)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menjalankan program audit yang bebas dari campur tangan atau suatu sikap tidak mau bekerjasama mengenai penerapan prosedur yang dipilih.					
2.	Saya memeriksa langsung dan bebas dalam mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan, serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban, dan sumber-sumber bisnis.					
3.	Saya tidak melakukan pelaporan yang bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu.					

C. KOMITMEN ORGANISASI (Meyer dan Allen dalam Trisnaningsih, 2007)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja.					
2.	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya.					
3.	Saya tidak mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja.					
4.	Saat ini saya tetap tinggal di perusahaan					

	karena komitmen terhadap organisasi.					
5.	Alasan utama saya tetap bekerja di perusahaan ini adalah karena loyalitas terhadap perusahaan.					
6.	Saya merasa profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempat saya bekerja.					

D. GAYA KEPEMIMPINAN (Gibson dalam Trisnaningsih, 2007)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat.					
2.	Adanya saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi.					
3.	Adanya suasana kekeluargaan di tempat saya bekerja.					
4.	Pimpinan di tempat saya bekerja tidak menghargai gagasan bawahan.					
5.	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan.					
6.	Pimpinan di tempat saya bekerja, tidak memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar					

E. BUDAYA ORGANISASI (Safitri,2010)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi tidak mendorong auditor untuk selalu inovatif dan mengambil resiko dalam bekerja.					
2.	Organisasi mengharapkan auditor untuk menganalisis setiap pekerjaannya secara cermat dan memberi perhatian yang detail.					
3.	Organisasi menginginkan auditor untuk memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.					
4.	Prioritas utama KAP adalah pengembangan SDM					
5.	Organisasi tidak menekankan auditor dalam bekerja selalu agresif dan bersemangat.					
6.	Organisasi menekankan auditor tetap menjaga dan mempertahankan stabilitas dalam bekerja.					

F. PROFESIONALISME AUDITOR (Dewi, 2010)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Pengabdian Pada Profesi						
1.	Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam melakukan proses pengauditan.					
2.	Saya akan tetap teguh pada profesi sebagai auditor meski saya mendapat tawaran pekerjaan lain dengan imbalan yang besar.					
3.	Saya tidak mendapatkan kepuasan batin dengan berprofesi sebagai auditor.					
4.	Saya berlangganan dan secara rutin membaca jurnal dan majalah tentang eksternal audit dan publikasi profesi lainnya.					
Kewajiban Sosial						
5.	Profesi eksternal auditor bukanlah profesi yang penting dimasyarakat.					
6.	Profesi eksternal auditor mampu menjaga kekayaan Negara atau masyarakat.					
7.	Profesi eksternal auditor merupakan profesi yang dapat dijadikan dasar kepercayaan masyarakat terhadap pengelola kekayaan Negara.					
8.	Profesi eksternal auditor merupakan satu-satunya profesi yang menciptakan transparansi dalam masyarakat.					
9.	Jika ada perilaku menyimpang tidak akan merugikan masyarakat.					
10.	Jika orang/masyarakat memandang saya tidak independen terhadap suatu penugasan, saya akan menarik diri dari penugasan tersebut.					
Kemandirian						
11.	Dalam memeriksa laporan keuangan, saya tidak berada di bawah tekanan manajemen.					
12.	Dalam memeriksa laporan keuangan, saya mendapat tekanan dari atasan.					
13.	Saya merencanakan dan memutuskan hasil audit saya berdasar fakta yang saya temui dalam proses pemeriksaan.					
Keyakinan pada Profesi						
14.	Pemeriksaan atas laporan keuangan untuk menyatakan pendapat tentang kewajaran laporan keuangan hanya dapat dilaksanakan oleh eksternal auditor.					
15.	Eksternal auditor mempunyai cara yang dapat diandalkan untuk menilai kompetensi eksternal auditor lain.					

16.	Ikatan Akuntan Indonesia mempunyai cara dan kekuatan untuk pelaksanaan standar untuk eksternal auditor.					
Hubungan dengan sesama profesi						
17.	Saya sering mengajak rekan-rekan seprofesi untuk bertukar pendapat tentang masalah yang ada baik dalam satu organisasi maupun organisasi lain.					
18.	Saya mendukung adanya organisasi Ikatan Akuntan Indonesia.					
19.	Saya tidak ikut berpartisipasi dalam pertemuan eksternal auditor.					

LAMPIRAN 2
REKAPITULASI DATA
KUESIONER

DATA RESPONDEN

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
2	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
3	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
4	Pria	26-30th	S2	12-36 bulan
5	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
6	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
7	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
8	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
9	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
10	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
11	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
12	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
13	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
14	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
15	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
16	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
17	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
18	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
19	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
20	Pria	>40th	S2	>108 bulan
21	Pria	>40th	S1	73-108 bulan
22	Pria	>40th	S1	73-108 bulan
23	Pria	>40th	S1	73-108 bulan
24	Pria	>40th	S1	>108 bulan
25	Pria	>40th	S1	73-108 bulan
26	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
27	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
28	Wanita	26-30th	S1	12-36 bulan
29	Pria	26-30th	S2	37-72 bulan
30	Wanita	26-30th	S1	12-36 bulan
31	Wanita	20-25th	S1	12-36 bulan
32	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
33	Pria	>40th	S1	>108 bulan
34	Pria	20-25th	D3	12-36 bulan
35	Pria	20-25th	D3	12-36 bulan
36	Wanita	26-30th	S1	37-72 bulan
37	Pria	31-35th	S1	73-108 bulan
38	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan

39	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
40	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
41	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
42	Pria	20-25th	S1	12-36 bulan
43	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
44	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
45	Wanita	26-30th	S1	12-36 bulan
46	Pria	31-35th	S2	37-72 bulan
47	Wanita	26-30th	S1	12-36 bulan
48	Pria	26-30th	S1	12-36 bulan
49	Wanita	26-30th	S1	12-36 bulan
50	Wanita	26-30th	S2	12-36 bulan

HASIL KUESIONER VARIABEL INDEPENDENSI AUDITOR

Responden	Independensi Auditor				
	P1	P2	P3	Total	Rata-rata
1	4.00	4.00	3.00	11.00	3.67
2	4.00	4.00	3.00	11.00	3.67
3	3.00	4.00	4.00	11.00	3.67
4	3.00	3.00	4.00	10.00	3.33
5	5.00	4.00	2.00	11.00	3.67
6	3.00	4.00	2.00	9.00	3.00
7	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
8	4.00	4.00	3.00	11.00	3.67
9	4.00	4.00	3.00	11.00	3.67
10	3.00	3.00	4.00	10.00	3.33
11	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
12	3.00	3.00	3.00	9.00	3.00
13	4.00	3.00	3.00	10.00	3.33
14	4.00	3.00	3.00	10.00	3.33
15	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
16	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
17	3.00	4.00	4.00	11.00	3.67
18	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
19	2.00	4.00	4.00	10.00	3.33
20	2.00	4.00	3.00	9.00	3.00
21	4.00	4.00	3.00	11.00	3.67
22	5.00	4.00	3.00	12.00	4.00
23	3.00	4.00	3.00	10.00	3.33
24	3.00	4.00	3.00	10.00	3.33
25	5.00	4.00	3.00	12.00	4.00
26	4.00	5.00	3.00	12.00	4.00
27	5.00	5.00	4.00	14.00	4.67
28	5.00	5.00	3.00	13.00	4.33
29	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
30	5.00	4.00	3.00	12.00	4.00
31	5.00	4.00	2.00	11.00	3.67
32	3.00	5.00	4.00	12.00	4.00
33	4.00	4.00	5.00	13.00	4.33
34	3.00	4.00	4.00	11.00	3.67
35	4.00	4.00	4.00	12.00	4.00
36	4.00	5.00	4.00	13.00	4.33

37	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
38	4.00	3.00	5.00	12.00	4.00
39	2.00	4.00	3.00	9.00	3.00
40	5.00	3.00	2.00	10.00	3.33
41	4.00	4.00	2.00	10.00	3.33
42	3.00	4.00	2.00	9.00	3.00
43	4.00	5.00	5.00	14.00	4.67
44	3.00	5.00	5.00	13.00	4.33
45	4.00	5.00	5.00	14.00	4.67
46	5.00	4.00	4.00	13.00	4.33
47	4.00	3.00	5.00	12.00	4.00
48	5.00	4.00	4.00	13.00	4.33
49	5.00	4.00	3.00	12.00	4.00
50	4.00	3.00	3.00	10.00	3.33

HASIL KUESIONER VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Responden	Komitmen Organisasi							Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	
1	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	20.00	3.33
2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	22.00	3.67
3	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	24.00	4.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	23.00	3.83
5	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	20.00	3.33
6	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	18.00	3.00
7	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00	3.67
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	23.00	3.83
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	23.00	3.83
10	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	18.00	3.00
11	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	2.00	19.00	3.17
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
13	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	16.00	2.67
14	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	19.00	3.17
15	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	16.00	2.67
16	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	20.00	3.33
17	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00	3.67
18	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	21.00	3.50
19	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	19.00	3.17
20	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00	3.83
21	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	23.00	3.83
22	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	24.00	4.00
23	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	24.00	4.00
24	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	19.00	3.17
25	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	19.00	3.17
26	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	22.00	3.67
27	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
29	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	26.00	4.33
30	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	26.00	4.33
31	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	2.00	21.00	3.50
32	5.00	3.00	2.00	4.00	5.00	2.00	21.00	3.50
33	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	26.00	4.33
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	22.00	3.67
35	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	23.00	3.83
36	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17

37	4.00	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	23.00	3.83
38	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00	3.67
39	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
40	5.00	2.00	4.00	5.00	5.00	3.00	24.00	4.00
41	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	25.00	4.17
42	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	21.00	3.50
43	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	24.00	4.00
44	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00	4.33
45	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	28.00	4.67
46	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	5.00	21.00	3.50
47	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	24.00	4.00
48	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
49	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00	3.83
50	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	24.00	4.00

HASIL KUESIONER VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

Responden	Gaya Kepemimpinan							Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	
1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
3	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	20.00	3.33
6	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	22.00	3.67
7	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	23.00	3.83
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
11	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	20.00	3.33
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
13	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
14	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
16	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	20.00	3.33
17	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	21.00	3.50
18	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	22.00	3.67
19	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	20.00	3.33
20	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
22	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
23	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
25	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
26	5.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	22.00	3.67
27	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00	5.00
28	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	28.00	4.67
29	5.00	5.00	4.00	2.00	4.00	4.00	24.00	4.00
30	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	2.00	23.00	3.83
31	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	2.00	24.00	4.00
32	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
33	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	27.00	4.50
34	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
35	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	28.00	4.67
36	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00	4.33

37	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	26.00	4.33
38	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	25.00	4.17
39	2.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	24.00	4.00
40	4.00	4.00	4.00	3.00	2.00	5.00	22.00	3.67
41	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	26.00	4.33
42	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	25.00	4.17
43	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	27.00	4.50
44	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	27.00	4.50
45	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	27.00	4.50
46	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	26.00	4.33
47	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	25.00	4.17
48	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	26.00	4.33
49	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	25.00	4.17
50	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00	3.83

HASIL KUESIONER VARIABEL PROFESIONALISME AUDITOR

Responden	Profesionalisme Auditor										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
2	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4	2.00	2.00	4.00	2.00	5.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.00	3.00
5	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
6	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00
7	4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
9	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	2.00
11	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
14	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	4.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00
17	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00
18	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	3.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
20	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
21	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
22	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
23	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
24	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
25	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
26	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
27	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
28	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00
30	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
31	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00
32	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	1.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00
33	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
34	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
35	5.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	2.00	4.00
36	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00

21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	74.00	3.89
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	74.00	3.89
23	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	73.00	3.84
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	73.00	3.84
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	73.00	3.84
26	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	75.00	3.95
27	2.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	77.00	4.05
28	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	75.00	3.95
29	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	74.00	3.89
30	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	75.00	3.95
31	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	71.00	3.74
32	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	73.00	3.84
33	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	84.00	4.42
34	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	3.00	74.00	3.89
35	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	77.00	4.05
36	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	80.00	4.21
37	2.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	73.00	3.84
38	2.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	71.00	3.74
39	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	79.00	4.16
40	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	74.00	3.89
41	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	69.00	3.63
42	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	80.00	4.21
43	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	76.00	4.00
44	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	78.00	4.11
45	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	84.00	4.42
46	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	86.00	4.53
47	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	82.00	4.32
48	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	77.00	4.05
49	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	76.00	4.00
50	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	76.00	4.00

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA AUDITOR

Responden	Kinerja Auditor							Rata-rata
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total	
1	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	22.00	3.67
2	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	24.00	4.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00	3.83
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
5	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	20.00	3.33
6	4.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	21.00	3.50
7	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	22.00	3.67
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
10	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	20.00	3.33
11	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	20.00	3.33
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
13	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
14	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	20.00	3.33
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
16	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	20.00	3.33
17	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00	3.83
18	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00	3.67
19	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	20.00	3.33
20	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
21	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00	4.17
22	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00	4.17
23	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
24	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00	4.17
25	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	4.17
26	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	5.00	24.00	4.00
27	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	27.00	4.50
28	5.00	1.00	4.00	4.00	1.00	5.00	20.00	3.33
29	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	29.00	4.83
30	5.00	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	21.00	3.50
31	5.00	1.00	3.00	4.00	2.00	5.00	20.00	3.33
32	5.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	21.00	3.50
33	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	4.00	25.00	4.17
34	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	24.00	4.00
35	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00	3.83
36	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	26.00	4.33

37	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	26.00	4.33
38	5.00	2.00	4.00	4.00	2.00	5.00	22.00	3.67
39	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	26.00	4.33
40	5.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00	3.83
41	4.00	2.00	5.00	4.00	4.00	3.00	22.00	3.67
42	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	26.00	4.33
43	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	26.00	4.33
44	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	26.00	4.33
45	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	27.00	4.50
46	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	27.00	4.50
47	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	26.00	4.33
48	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	25.00	4.17
49	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	27.00	4.50
50	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	28.00	4.67

LAMPIRAN 3

HASIL OUTPUT SPSS

OUTPUT GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Frequencies

Statistics

Usia

N	Valid	50
	Missing	0

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20th-25th	23	46.0	46.0	46.0
	26th-30th	18	36.0	36.0	82.0
	31th-35th	2	4.0	4.0	86.0
	>40th	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Jenis_kelamin

N	Valid	50
	Missing	0

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	31	62.0	62.0	62.0
	Wanita	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Pendidikan

N	Valid	50
	Missing	0

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	4.0	4.0	4.0
	S1	43	86.0	86.0	90.0
	S2	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Masa_kerja

N	Valid	50
	Missing	0

		Masa_kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12bln-36bln	39	78.0	78.0	78.0
	37bln-72bln	3	6.0	6.0	84.0
	73bln-108bln	5	10.0	10.0	94.0
	>108bln	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

		Valid		Cases Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin * Pendidikan		50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Jenis_kelamin * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan			
			D3	S1	S2	Total
Jenis_kelamin	Pria	Count	2	25	4	31
		% of Total	4.0%	50.0%	8.0%	62.0%
	Wanita	Count	0	18	1	19

	% of Total	0.0%	36.0%	2.0%	38.0%
Total	Count	2	43	5	50
	% of Total	4.0%	86.0%	10.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin * Jabatan	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Jenis_kelamin * Jabatan Crosstabulation

			Jabatan		
			Audit Yunior	Audit Senior	Total
Jenis_kelamin	Pria	Count	19	12	31
		% of Total	38.0%	24.0%	62.0%
	Wanita	Count	14	5	19
		% of Total	28.0%	10.0%	38.0%
Total		Count	33	17	50
		% of Total	66.0%	34.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan * Jabatan	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Pendidikan * Jabatan Crosstabulation

			Jabatan		
			Audit Yunior	Audit Senior	Total
Pendidikan	D3	Count	2	0	2
		% of Total	4.0%	0.0%	4.0%
	S1	Count	27	16	43

	S2	% of Total	54.0%	32.0%	86.0%
		Count	4	1	5
		% of Total	8.0%	2.0%	10.0%
Total		Count	33	17	50
		% of Total	66.0%	34.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin * Usia	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Jenis_kelamin * Usia Crosstabulation

			Usia				Total
			20th-25th	26th-30th	31th-35th	>40th	
Jenis_kelamin	Pria	Count	11	11	2	7	31
		% of Total	22.0%	22.0%	4.0%	14.0%	62.0%
	Wanita	Count	12	7	0	0	19
		% of Total	24.0%	14.0%	0.0%	0.0%	38.0%
Total		Count	23	18	2	7	50
		% of Total	46.0%	36.0%	4.0%	14.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis_kelamin * Masa_kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Jenis_kelamin * Masa_kerja Crosstabulation

		Masa_kerja				Total	
		12bln-36bln	37bln-72bln	73bln-108bln	>108bln		
Jenis_kelamin	Pria	Count	21	2	5	3	31
		% of Total	42.0%	4.0%	10.0%	6.0%	62.0%
	Wanita	Count	18	1	0	0	19
		% of Total	36.0%	2.0%	0.0%	0.0%	38.0%
Total		Count	39	3	5	3	50
		% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%

	% of Total	36.0%	2.0%	0.0%	0.0%	38.0%
Total	Count	39	3	5	3	50
	% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Pendidikan	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Usia * Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan			Total
			D3	S1	S2	
Usia	20th-25th	Count	2	21	0	23
		% of Total	4.0%	42.0%	0.0%	46.0%
	26th-30th	Count	0	15	3	18
		% of Total	0.0%	30.0%	6.0%	36.0%
	31th-35th	Count	0	1	1	2
		% of Total	0.0%	2.0%	2.0%	4.0%
	>40th	Count	0	6	1	7
		% of Total	0.0%	12.0%	2.0%	14.0%
	Total	Count	2	43	5	50
		% of Total	4.0%	86.0%	10.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Usia * Masa_kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Usia * Masa_kerja Crosstabulation

			Masa_kerja				Total
			12bln-36bln	37bln-72bln	73bln-108bln	>108bln	
Usia	20th-25th	Count	23	0	0	0	23
		% of Total	46.0%	0.0%	0.0%	0.0%	46.0%
	26th-30th	Count	16	2	0	0	18
		% of Total	32.0%	4.0%	0.0%	0.0%	36.0%

	% of Total	32.0%	4.0%	0.0%	0.0%	36.0%
	Count	0	1	1	0	2
31th-35th	% of Total	0.0%	2.0%	2.0%	0.0%	4.0%
	Count	0	0	4	3	7
>40th	% of Total	0.0%	0.0%	8.0%	6.0%	14.0%
	Count	39	3	5	3	50
Total	% of Total	78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%

Crosstabs

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Pendidikan * Masa_kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Pendidikan * Masa_kerja Crosstabulation

			Masa_kerja				Total
			12bln-36bln	37bln-72bln	73bln-108bln	>108bln	
Pendidikan	D3	Count	2	0	0	0	2
		% of Total	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%
	S1	Count	35	1	5	2	43
		% of Total	70.0%	2.0%	10.0%	4.0%	86.0%
	S2	Count	2	2	0	1	5
		% of Total	4.0%	4.0%	0.0%	2.0%	10.0%
Total	Count		39	3	5	3	50
	% of Total		78.0%	6.0%	10.0%	6.0%	100.0%

HASIL UJI VALIDITAS

1. Correlations Variabel Independensi Auditor

Correlations

		IND1	IND2	IND3	TOT_IND
IND1	Pearson Correlation	1	.077	-.162	.513**
	Sig. (1-tailed)		.297	.130	.000
	N	50	50	50	50
IND2	Pearson Correlation	.077	1	.150	.569**
	Sig. (1-tailed)	.297		.149	.000
	N	50	50	50	50
IND3	Pearson Correlation	-.162	.150	1	.660**
	Sig. (1-tailed)	.130	.149		.000
	N	50	50	50	50

TOT_IND	Pearson Correlation	.513**	.569**	.660**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Correlations Variabel Komitmen Organisasi

		Correlations					
		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	TOT_KO
KO1	Pearson Correlation	1	.162	.191	.396**	.432**	.618**
	Sig. (1-tailed)		.131	.092	.002	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KO2	Pearson Correlation	.162	1	.407**	.124	.075	.502**
	Sig. (1-tailed)	.131		.002	.196	.303	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KO3	Pearson Correlation	.191	.407**	1	.088	.077	.594**
	Sig. (1-tailed)	.092	.002		.272	.298	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KO4	Pearson Correlation	.396**	.124	.088	1	.593**	.687**
	Sig. (1-tailed)	.002	.196	.272		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
KO5	Pearson Correlation	.432**	.075	.077	.593**	1	.637**
	Sig. (1-tailed)	.001	.303	.298	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
KO6	Pearson Correlation	.083	.218	.433**	.217	.068	.578**
	Sig. (1-tailed)	.284	.064	.001	.065	.320	.000
	N	50	50	50	50	50	50
TOT_KO	Pearson Correlation	.618**	.502**	.594**	.687**	.637**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Correlations Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	TOT_GK
GK1	Pearson Correlation	1	.502**	.121	.136	.204	.631**
	Sig. (1-tailed)		.000	.202	.172	.078	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50
GK2	Pearson Correlation	.502**	1	.204	.257*	.176	.205	.615**
	Sig. (1-tailed)	.000		.078	.036	.110	.076	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
GK3	Pearson Correlation	.121	.204	1	.172	.019	.283*	.493**
	Sig. (1-tailed)	.202	.078		.116	.448	.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
GK4	Pearson Correlation	.136	.257*	.172	1	.247*	.343**	.677**
	Sig. (1-tailed)	.172	.036	.116		.042	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
GK5	Pearson Correlation	.204	.176	.019	.247*	1	-.113	.427**
	Sig. (1-tailed)	.078	.110	.448	.042		.218	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
GK6	Pearson Correlation	.376**	.205	.283*	.343**	-.113	1	.639**
	Sig. (1-tailed)	.004	.076	.023	.007	.218		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOT	Pearson Correlation	.631**	.615**	.493**	.677**	.427**	.639**	1
_GK	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

4. Correlations Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	TOT BO
BO1	Pearson Correlation	1	.112	-.049	.120	.360**	.171	.588**
	Sig. (1-tailed)		.220	.367	.202	.005	.118	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
BO2	Pearson Correlation	.112	1	.278*	.430**	-.134	.506**	.535**
	Sig. (1-tailed)	.220		.025	.001	.176	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
BO3	Pearson Correlation	-.049	.278*	1	.367**	-.061	.342**	.517**
	Sig. (1-tailed)	.367	.025		.004	.336	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
BO4	Pearson Correlation	.120	.430**	.367**	1	.137	.203	.611**

	Sig. (1-tailed)	.202	.001	.004		.172	.079	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
BO5	Pearson Correlation	.360**	-.134	-.061	.137	1	.053	.502**
	Sig. (1-tailed)	.005	.176	.336	.172		.357	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
BO6	Pearson Correlation	.171	.506**	.342**	.203	.053	1	.619**
	Sig. (1-tailed)	.118	.000	.008	.079	.357		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOT_B	Pearson Correlation	.588**	.535**	.517**	.611**	.502**	.619**	1
O	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

PRO5	Pearson Correlation	.209	.200	.440 [*]	.194	1	.149	.223	.094	.602 [*]	.237 [*]	.154	.375 [*]	.179	.167	.225	.286 [*]	.122	.212	.451 [*]	.620 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.072	.082	.001	.088		.150	.060	.259	.000	.048	.143	.004	.106	.123	.058	.022	.199	.070	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO6	Pearson Correlation	.084	-.050	.217	.044	.149	1	.199	-.109	.141	.181	.331 [*]	.139	.440 [*]	.391 [*]	.399 [*]	.254 [*]	.057	.115	.204	.446 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.281	.365	.065	.381	.150		.083	.226	.164	.104	.009	.169	.001	.002	.002	.038	.348	.213	.078	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO7	Pearson Correlation	.279 [*]	.069	-.015	.051	.223	.199	1	.431 [*]	-.087	-.059	.228	-.122	.234	.342 [*]	.072	.140	.159	.350 [*]	.353 [*]	.361 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.025	.317	.459	.363	.060	.083		.001	.273	.343	.056	.199	.051	.007	.310	.166	.134	.006	.006	.005
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO8	Pearson Correlation	.272 [*]	.419 [*]	.121	.384 [*]	.094	-.109	.431 [*]	1	-.059	.136	.098	.046	.239 [*]	.176	.151	.194	.213	.084	.108	.407 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.028	.001	.201	.003	.259	.226	.001		.342	.173	.249	.376	.048	.111	.148	.089	.069	.281	.227	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO9	Pearson Correlation	.129	.205	.447 [*]	.311 [*]	.602 [*]	.141	-.087	-.059	1	.203	.122	.494 [*]	-.023	-.029	.295 [*]	.222	.112	.185	.237 [*]	.537 ^{**}

[illegible]

PRO1 4	Pearson Correlation	.157	.054	.062	- .245*	.167	.391*	.342*	.176	-.029	.083	.404*	.008	.684*	1	.286*	.512*	.491*	.326*	.388*	.498**
	Sig. (1- tailed)	.138	.355	.334	.043	.123	.002	.007	.111	.420	.283	.002	.478	.000		.022	.000	.000	.011	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO1 5	Pearson Correlation	.104	-.037	.084	.074	.225	.399*	.072	.151	.295*	.230	.289*	.275*	.372*	.286*	1	.448*	.209	.150	.259*	.511**
	Sig. (1- tailed)	.236	.399	.282	.305	.058	.002	.310	.148	.019	.054	.021	.026	.004	.022		.001	.073	.150	.035	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO1 6	Pearson Correlation	.190	.137	.108	.017	.286*	.254*	.140	.194	.222	.148	.162	.493*	.513*	.512*	.448*	1	.477*	.416*	.483*	.635**
	Sig. (1- tailed)	.093	.172	.228	.453	.022	.038	.166	.089	.061	.153	.131	.000	.000	.000	.001		.000	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO1 7	Pearson Correlation	-.113	-.002	.067	-.049	.122	.057	.159	.213	.112	.314*	.153	.079	.264*	.491*	.209	.477*	1	.255*	.255*	.385**
	Sig. (1- tailed)	.217	.495	.322	.367	.199	.348	.134	.069	.219	.013	.144	.293	.032	.000	.073	.000		.037	.037	.003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO1 8	Pearson Correlation	.221	.254*	.222	-.011	.212	.115	.350*	.084	.185	.130	.440*	.253*	.299*	.326*	.150	.416*	.255*	1	.375*	.528**

	Sig. (1-tailed)	.062	.038	.060	.469	.070	.213	.006	.281	.099	.183	.001	.038	.017	.011	.150	.001	.037		.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
PRO19	Pearson Correlation	.146	.070	.135	.151	.451*	.204	.353*	.108	.237*	.147	.365*	.307*	.407*	.388*	.259*	.483*	.255*	.375*	1	.608**
	Sig. (1-tailed)	.156	.315	.174	.147	.001	.078	.006	.227	.049	.155	.005	.015	.002	.003	.035	.000	.037	.004		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT_PRO	Pearson Correlation	.417*	.463*	.522*	.413*	.620*	.446*	.361*	.407*	.537*	.449*	.553*	.505*	.517*	.498*	.511*	.635*	.385*	.528*	.608*	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.005	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

6. Correlations Variabel Kinerja Auditor

Correlations

		KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	TOT_KA
KA1	Pearson Correlation	1	-.118	.126	.206	.177	.574**	.438**
	Sig. (1-tailed)		.207	.191	.075	.109	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
KA2	Pearson Correlation	-.118	1	.253*	.187	.520**	.041	.679**
	Sig. (1-tailed)	.207		.038	.097	.000	.389	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KA3	Pearson Correlation	.126	.253*	1	.414**	.325*	.120	.574**
	Sig. (1-tailed)	.191	.038		.001	.011	.203	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KA4	Pearson Correlation	.206	.187	.414**	1	.330**	.402**	.623**
	Sig. (1-tailed)	.075	.097	.001		.010	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KA5	Pearson Correlation	.177	.520**	.325*	.330**	1	.000	.744**
	Sig. (1-tailed)	.109	.000	.011	.010		.500	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KA6	Pearson Correlation	.574**	.041	.120	.402**	.000	1	.473**
	Sig. (1-tailed)	.000	.389	.203	.002	.500		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOT_KA A	Pearson Correlation	.438**	.679**	.574**	.623**	.744**	.473**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Reliability Variabel Independensi Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IND1	7.7000	1.276	.555	.289
IND2	7.7800	1.400	.481	.420
IND3	7.3200	2.263	.265	.696

2. Reliability Variabel Komitemen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	18.1400	5.470	.412	.598
KO2	18.3400	6.066	.306	.633
KO3	18.5000	5.520	.372	.611
KO4	18.5000	5.031	.479	.569
KO5	18.5200	5.234	.408	.598
KO6	19.0000	5.429	.315	.636

3. Reliability Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1	19.4800	4.908	.435	.522
GK2	19.5000	5.112	.443	.527
GK3	19.3600	5.378	.264	.585
GK4	19.9400	4.262	.399	.531
GK5	19.7200	5.553	.161	.625
GK6	20.0000	4.531	.369	.544

4. Reliability Variabel Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	19.4400	5.558	.309	.587
BO2	19.3200	6.508	.444	.545
BO3	19.6000	6.163	.278	.591
BO4	19.3200	6.304	.376	.554
BO5	19.7400	6.115	.239	.612
BO6	19.2800	5.593	.519	.493

5. Reliability Variabel Profesionalsime Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PRO1	67.8600	48.858	.334	.816
PRO2	68.0400	47.713	.366	.815
PRO3	68.2600	45.707	.404	.814
PRO4	68.1600	47.402	.283	.823
PRO5	68.0200	45.693	.539	.805
PRO6	67.6800	47.855	.347	.816
PRO7	67.8000	49.714	.283	.819
PRO8	67.9800	49.081	.325	.817
PRO9	68.2600	46.196	.436	.811
PRO10	67.9800	48.673	.370	.815
PRO11	67.9000	48.418	.496	.810
PRO12	68.2400	46.635	.400	.814
PRO13	67.9400	47.119	.428	.812
PRO14	67.9000	48.255	.425	.812
PRO15	68.1000	47.480	.427	.812
PRO16	67.9600	46.937	.576	.805
PRO17	67.8600	49.592	.311	.817
PRO18	67.8000	48.000	.458	.811
PRO19	68.3000	46.255	.532	.806

6. Reliability Variabel Kinerja Auditor

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KA1	19.1400	6.613	.217	.613
KA2	20.2000	4.694	.323	.615
KA3	19.2800	6.247	.403	.558
KA4	19.2400	6.104	.468	.539
KA5	19.9000	4.745	.516	.485
KA6	19.2400	6.594	.287	.592

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26466581
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.064
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

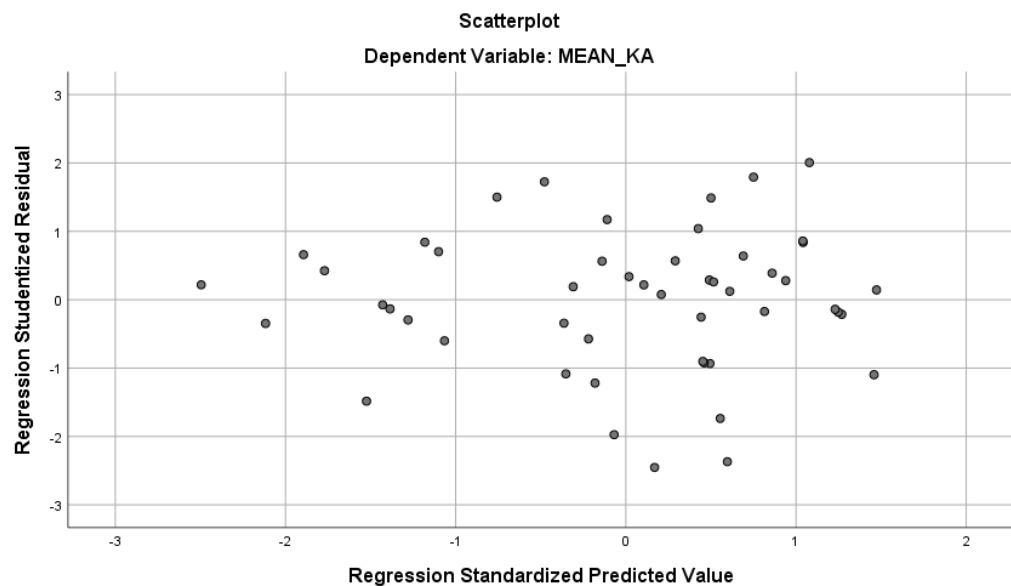
d. This is a lower bound of the true significance.

2. UJI MULTIKOLONIEREITAS

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.169	.438		.387	.701		
	MEAN_IND	-.234	.111	-.236	-2.101	.041	.584	1.712
	MEAN_KO	.200	.139	.194	1.436	.158	.401	2.493
	MEAN_GK	.090	.123	.083	.733	.468	.573	1.746
	MEAN_BO	.282	.148	.269	1.908	.043	.370	2.701
	MEAN_PRO	.635	.172	.521	3.700	.001	.371	2.698

a. Dependent Variable: MEAN_KA

3. UJI HETEROKEDASITAS



4. UJI AUTOKORELASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.823 ^a	.677	.640	.27930	.677	18.405	5	44	.000	1.787

a. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO

b. Dependent Variable: MEAN_KA

UJI ANALISIS BERGANDA

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MEAN_KA	3.9000	.46535	50
MEAN_IND	3.6867	.46856	50
MEAN_KO	3.7000	.45175	50
MEAN_GK	3.9333	.42857	50
MEAN_BO	3.8967	.44402	50
MEAN_PRO	3.7779	.38165	50

Correlations

		MEAN_KA	MEAN_IND	MEAN_KO	MEAN_GK	MEAN_BO	MEAN_PRO
Pearson Correlation	MEAN_KA	1.000	.353	.682	.529	.682	.767
	MEAN_IND	.353	1.000	.495	.504	.593	.558
	MEAN_KO	.682	.495	1.000	.553	.713	.704
	MEAN_GK	.529	.504	.553	1.000	.529	.604
	MEAN_BO	.682	.593	.713	.529	1.000	.710
	MEAN_PRO	.767	.558	.704	.604	.710	1.000
Sig. (1-tailed)	MEAN_KA	.	.006	.000	.000	.000	.000
	MEAN_IND	.006	.	.000	.000	.000	.000
	MEAN_KO	.000	.000	.	.000	.000	.000
	MEAN_GK	.000	.000	.000	.	.000	.000

	MEAN_BO	.000	.000	.000	.000	.	.000
	MEAN_PRO	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	MEAN_KA	50	50	50	50	50	50
	MEAN_IND	50	50	50	50	50	50
	MEAN_KO	50	50	50	50	50	50
	MEAN_GK	50	50	50	50	50	50
	MEAN_BO	50	50	50	50	50	50
	MEAN_PRO	50	50	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MEAN_KA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.640	.27930

a. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK,

MEAN_KO, MEAN_BO

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.179	5	1.436	18.405	.000 ^b
	Residual	3.432	44	.078		
	Total	10.611	49			

a. Dependent Variable: MEAN_KA

b. Predictors: (Constant), MEAN_PRO, MEAN_IND, MEAN_GK, MEAN_KO, MEAN_BO

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.169	.438		.387	.701
	MEAN_IND	-.234	.111	-.236	-2.101	.041
	MEAN_KO	.200	.139	.194	1.436	.158
	MEAN_GK	.090	.123	.083	.733	.468
	MEAN_BO	.282	.148	.269	1.908	.043
	MEAN_PRO	.635	.172	.521	3.700	.001

a. Dependent Variable: MEAN_KA