

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

Dian Kurniasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

ABSTRACT

This study examines ethical orientation, professional commitment, audit experience, job satisfaction and motivation on the quality of auditor work. The research data was obtained from internal and external auditors in Semarang. Sampling was done by convenience sampling method, conducted in Hananta Budianto & Rekan KAP and two private companies namely Ernst & Young and Formula Land, and PT. Pertamina as BUMN. The auditor group examined included both internal and external auditors. The results show ethical orientation, professional commitment, audit experience, job satisfaction and motivation have a positive effect on the quality of auditor work. Auditor job satisfaction has the greatest influence on the quality of the Auditor's work. Auditor satisfaction can also increase if work can be completed on time, work-related compensation, and a supportive work environment. The results of this study can motivate interested parties to be able to give awards for certain achievements and opportunities for a better career as an auditor professionalism.

Keywords: ethical orientation, professional commitment, audit experience, job satisfaction and motivation on the quality of auditor work

PENDAHULUAN

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang dijalankan dalam perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi system pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu

faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut As'ad (1991) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah dilakukan penilaian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari

standart kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Komitmen professional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Definisi komitmen professional banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai : 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit,

diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 dalam Trisnaningsih, 2004). Memotivasi seseorang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Reksohadiprodjo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan, serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi (Goleman 2001).

Penelitian mengenai kualitas hasil kerja atau kinerja telah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005), dimana penelitian ini melihat pengaruh pengalaman yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial,

kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention*. Dalam penelitian ini, kinerja kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention* sebagai variabel dependen atau terikat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004), melihat perbedaan kinerja auditor dari segi gender, dimana kinerja dibentuk oleh komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) membuktikan bahwa kinerja auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang meliputi orientasi etika, komitmen professional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi.

LANDASAN TEORI

Orientasi Etika

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut

menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Orientasi etika menurut Forsyth (dalam Barnett, Bass dan Brown, 1994) dioperasionalkan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai etika dalam suatu kejadian. Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etika atau dilema etika.

Kategori orientasi etika yang dibangun oleh Forsyth (1992) menyatakan bahwa manusia terdiri dari dua konsep yaitu idealisme versus pragmatisme, dan relativisme versus nonrelativisme yang orthogonal dan bersama-sama menjadi sebuah ukuran dan orientasi etika individu.

Idealisme menunjukkan keyakinan bahwa konsekuensi sebuah keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Dimensi ini dideskripsikan sebagai sikap individu terhadap suatu tindakan dan bagaimana tindakan itu berakibat kepada orang lain. Individu dengan idealisme yang tinggi percaya bahwa tindakan yang etis seharusnya mempunyai konsekuensi yang positif dan selalu tidak akan berdampak atau berakibat merugikan kepada orang lain sekecil apapun (Barnett, Bass dan Brown, 1994).

Konsep relativisme menunjukkan perilaku penolakan terhadap kemutlakan aturan-aturan moral yang mengatur perilaku individu yang ada. Orientasi etika ini mengkritik penerapan prinsip-prinsip aturan yang universal.

Relativisme menyatakan bahwa tidak ada sudut pandang suatu etika yang dapat diidentifikasi secara jelas merupakan 'yang terbaik', karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etika dengan sangat beragam dan luas. Kebalikannya, orientasi etika nonrelativisme (atau absolutisme) menunjukkan pengakuan adanya prinsip-prinsip moral dengan kewajiban-kewajiban yang mutlak.

Individu yang mempunyai idealisme secara otomatis akan memelihara tatacara pekerjaannya sesuai dengan standar professional, sehingga standar professional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Ziegenfuss dan Singhapakdi (1994) melakukan penelitian tentang persepsi etis dan nilai-nilai individu terhadap anggota Institute of Internal Auditor. Mereka menyatakan bahwa orientasi etika internal auditor mempunyai hubungan positif dengan perilaku pengambilan keputusan etis. Internal auditor dengan skor idealisme yang tinggi akan cenderung membuat keputusan yang secara absolute lebih bermoral (*favor moral absolute*) dan sebaliknya.

Komitmen Profesional

Komitmen professional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika.

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2000). Semenjak awal

tenaga professional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional (Schwartz, 1996). Komitmen professional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, *et. al.*, 1981).

Jeffrey dan Weatherholt (1996) menguji hubungan antara komitmen professional, pemahaman etika dan sikap ketaatan terhadap aturan. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntan dengan komitmen professional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap aturan dibandingkan dengan akuntan dengan komitmen professional yang rendah. Windsor dan Ashkanasy (1995) mengungkapkan bahwa asimilasi keyakinan dan nilai organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi mempengaruhi integritas dan independensi auditor.

Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley (1997) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas

berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya akan lebih berkembang.

Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat. Sebagaimana Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut.

Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing.

Kidwell, Stevens dan Bethke (1987) dalam Budisusetyo et al (2005) melakukan penelitian mengenai perilaku manajer dalam menghadapi situasi dilema etika, hasil penelitiannya adalah bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama mempunyai hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan etis. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Larkin (2000) dan Glover

et. al. (2002). Larkin (2000) melakukan penelitian yang melibatkan internal auditor di lembaga keuangan dan menyatakan bahwa internal auditor yang berpengalaman cenderung lebih konservatif dalam menghadapi situasi dilema etika. Glover *et. al.* (2002) melakukan penelitian pada beberapa mahasiswa program bisnis dan menyatakan bahwa mahasiswa yang senior lebih berperilaku etis dibandingkan yang lebih junior.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward *et. al.* (1986), meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisory, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan public wanita tampak puas terhadap

kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 dalam Trisnaningsih, 2004). Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Heidjrachman dan Husnan, 2000 dalam Trisnaningsih, 2004).

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman 2001). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (Condry dan Chambers dalam Suryati dan Ika, 2004).

Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi-studi yang membandingkan para bintang

kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut : mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesakkan dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan *enterpreneurial* yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

Kualitas Hasil Kerja Auditor atau Kinerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut Noe (1994) dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu (1) pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan yang lainnya, (2) pendekatan atribut, berarti penilaian dilihat dari atribut yang diperlukan bagi kesuksesan perusahaan, misalnya dengan melihat inisiatif, kepemimpinan dan kompetensinya, (3) pendekatan perilaku, berarti penilaian dilihat dari sikap dan perilakunya, (4) pendekatan hasil, penilaian dilihat dari outputnya, (5) pendekatan

kualitas total merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil.

Dari beberapa pendekatan tersebut bagi setiap perusahaan mempunyai kebebasan dalam penggunaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula dengan pengukuran kinerja bagi profesi tertentu. Organisasi memperoleh *benefit* dari pekerjaan individu yang berperilaku dengan cara-cara yang dapat diperkirakan akibat keyakinan yang kompleks atas profesinya (Elliott, 1973 yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty, 1995). Harrell *et. al.* (1989) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) yang menyatakan bahwa auditor intern yang professional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen. Pengujian terhadap pengaruh profesionalisme terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Rivai (2002). Menurut Seymour dalam Yetti, (2005) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja,

(3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat

atau pernyataan yang disimpulkan, (5) perencanaan kerja. Menurut Muekijat dalam Yetti (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya.

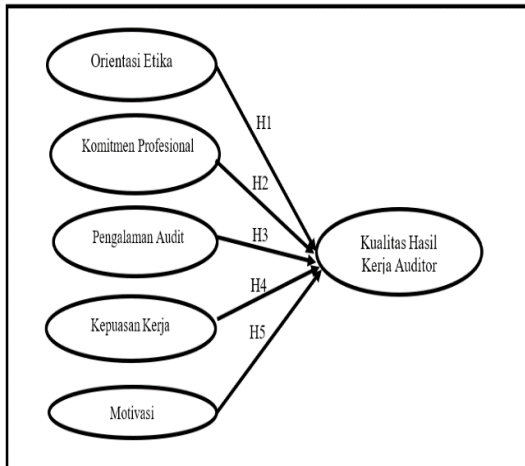
Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah

yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Dalam kerangka pemikiran seperti yang tergambar diatas, maka terdapat lima variabel bebas yakni orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi dan satu variabel terikat yakni kualitas hasil kerja auditor.

Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan secara sementara untuk kemudian dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor
- H₂: Komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor
- H₃: Pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor

H₅: Motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas hasil kerja auditor Sedangkan variabel independen yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi.

Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Orientasi Etika : konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Variabel orientasi etika diukur dengan indikator :
 - Idealisme Auditor
 - Relativisme Auditor
2. Komitmen Profesional : intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya.

Variabel komitmen profesional diukur dengan indikator :

- Penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi,
- Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi
- Kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi

3. Pengalaman Audit : lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya
Variabel pengalaman audit diukur dengan indikator :
 - Lamanya pengalaman audit
 - Diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja
 - Mengikuti program pelatihan
 - *Review* oleh akuntan senior
4. Kepuasan Kerja : suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator :
 - Lingkungan Kerja
 - Kesempatan promosi
 - Gaji
5. Motivasi : keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
Variabel motivasi diukur dengan indikator :
 - Motivasi Positif
 - Motivasi Negatif
6. Kualitas Hasil Kerja Auditor : hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu.
Variabel hasil kerja auditor diukur dengan indikator :
 - kualitas kerja
 - kuantitas kerja
 - pengetahuan tentang pekerjaan
 - perencanaan kerja

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah auditor internal dan eksternal di Semarang. Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak sehingga tidak memungkinkan bagi penulis untuk mengumpulkan seluruh elemen populasi maka penulis mengambil sampel dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience* sampling (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), sehingga peneliti mempunyai kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah. Peneliti memilih kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan serta 2 perusahaan swasta yaitu Ernst & Young dan Formula Land serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina. Kelompok auditor yang diteliti meliputi auditor internal dan eksternal.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan Data Kuantitatif, yaitu data yang bisa dihitung atau diukur, yang diperoleh berbentuk bilangan atau kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran.

Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, yaitu data yang di ambil langsung dari sumbernya (objek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data yang di ambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung kepada peneliti atau dikirimkan melalui email kepada peneliti.

Metode Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan data yang dapat dikategorisasi tapi tidak dapat dikuantitatif (Indriantoro dan Bambang, 1999). Data kualitatif juga menghubungkan teori yang ada (yang seharusnya dilakukan) dengan keadaan sebenarnya dilapangan. Dari analisis ini kemudian kuesioner tersebut akan dinilai melalui beberapa tahap yaitu:

1. *Editing*, yaitu kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima, tujuannya untuk menyederhanakan jawaban.
3. *Tabulating*, yaitu kegiatan penyusunan dan penghitungan data hasil pengkodean, disajikan berbentuk tabel berupa tabel frekuensi, korelasi/tabel silang.
4. Skala pengukuran, yaitu sebuah tolak ukur tambahan yang memberikan suatu skor berdasarkan jumlah dan intensitas responden dalam serangkaian pertanyaan penelitian. Ini menentukan skor dengan menggunakan skala *Likert*, di mana tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama mengukur kepentingan, sikap, atau persepsi (Singarimbun dan Sofyan, 1995).

Pengukuran ini membagi responden kedalam urutan rangking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 dengan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | skor 5 |
| 2. Setuju | skor 4 |
| 3. Ragu-ragu | skor 3 |
| 4. Tidak setuju | skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor 1 |

Bila hasil dari pengolahan yang dilakukan ternyata ada kategori yang tidak memiliki nilai, maka kategori tersebut tidak dicantumkan.

Analisis Kuantitatif

Analisis ini menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu (Indriantoro dan Bambang, 1999). Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan 77 data responden yang berasal dari kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan serta 2 perusahaan swasta yaitu Ernst & Young dan Formula Land serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina. Responden akan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu : responden menurut jenis kelamin, menurut usia, menurut pendidikan, dan menurut lama bekerja.

Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 77 orang auditor internal dan eksternal di Semarang dapat diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari masing-masing

responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	32	41,6%
Perempuan	45	58,4%
Jumlah	77	100%

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Berdasarkan hasil penelitian pada auditor internal dan eksternal di Semarang, responden menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dari pada responden laki-laki, responden perempuan sebanyak 45 orang atau 58,4% dan responden laki-laki sebanyak 32 orang atau 41,6%. Hal ini berarti pekerjaan auditor lebih banyak didominasi oleh perempuan karena membutuhkan ketelitian dalam pelaksanaannya.

Responden Menurut Usia

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 77 orang auditor internal dan eksternal di Semarang dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Responden Menurut Usia

Umur Responden	Jumlah	Prosentase
Dibawah 25 Tahun	19	24,7%
26 – 30 Tahun	44	57,1%
31 – 35 Tahun	13	16,9%

Diatas 35 Tahun	1	1,3%
Jumlah	77	100 %

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah 44 orang atau 57,1%. Responden terbesar selanjutnya yaitu usiadibawah 25 tahun dengan jumlah 19 orang atau 24,7%. Responden berumur 31 – 35 tahun berjumlah 12 orang atau 16,9%, yang berusiadiatas 35 tahun berjumlah 2 orang atau 1,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada usia relative muda.

Responden Menurut Pendidikan

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 77 orang auditor internal dan eksternal di Semarang dapat diperoleh gambaran pendidikan dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah	Prosentase
D3	25	32,5%
S1	51	66,2%
S2	1	1,3%
Jumlah	77	100%

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 51 orang atau 66,2%, responden yang memiliki pendidikan D3 sebanyak 25 orang atau 32,5% kemudian pendidikan S2 sebanyak 1

orang atau 1,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesi auditor mayoritas berpendidikan S1, walaupun masih terdapat auditor yang berpendidikan D3.

Responden Menurut Lama Bekerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari sampel yang berjumlah 77 orang auditor internal dan eksternal di Semarang dapat diperoleh gambaran tentang lamanya masa bergabung dari masing-masing responden yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	12	15,6%
1 – 2 tahun	26	33,8%
3 – 4 tahun	18	23,4%
4 – 5 tahun	10	12,9%
> 5 tahun	11	14,3%
Jumlah	77	100 %

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden menurut lama bekerja kurang dari 1 tahun ada 12 orang atau 15,6%, lama bekerja 1 – 2 tahun ada 26 orang atau 33,8%, lama bekerja 3 – 4 tahun ada 18 orang atau 23,4%, lama bekerja 4 – 5 tahun ada 10 orang atau 12,9% dan menurut lama bekerja lebih dari 5 tahun ada 11 orang atau 14,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kemauan untuk bertahan sebagai auditor dengan terus mencari peluang karier yang lebih baik.

Analisis Data dan Pembahasan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil Pengujian Validitas

Dari hasil pengujian validitas dengan $df = n - k (77 - 5 = 72)$ pada tabel dibawah ini dapat diketahui semua items pertanyaan pada kuesioner mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan nilai r semuanya positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semua items pertanyaan dapat dinyatakan valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

No	r hitung	r – tabel	Ket.
x1	0,788	0,229	valid
x2	0,722	0,229	valid
x3	0,798	0,229	valid
x4	0,746	0,229	valid
x5	0,762	0,229	valid
x6	0,755	0,229	valid
x7	0,772	0,229	valid
x8	0,770	0,229	valid
x9	0,761	0,229	valid
x10	0,664	0,229	valid
x11	0,749	0,229	valid
x12	0,699	0,229	valid
x13	0,674	0,229	valid
x14	0,608	0,229	valid
x15	0,718	0,229	valid
x16	0,754	0,229	valid
x17	0,653	0,229	valid
x18	0,699	0,229	valid
x19	0,634	0,229	valid
x20	0,511	0,229	valid
x21	0,541	0,229	valid
x22	0,547	0,229	valid

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau *construct*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2000).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan alat ukur uji statistik Cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha
Orientasi Etika	0,893
Komitmen Profesional	0,877
Pengalaman Audit	0,877
Kepuasan Kerja	0,810
Motivasi	0,860
Kualitas Hasil Kerja Auditor	0,760

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Hasil analisis pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor auditor internal dan eksternal di Semarang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 8
Hasil Pengujian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.030	.392		.076	.940
	orientasi etika	.264	.064	.329	4.109	.000
	komitmen profesional	.170	.056	.249	3.032	.003
	pengalaman audit	.151	.063	.199	2.396	.019
	kepuasan kerja	.312	.059	.429	5.276	.000
	motivasi	.142	.064	.176	2.218	.030

a. Dependent Variable: kualitas hasil kerja auditor

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Dari hasil analisis tersebut di atas konstanta dan koefisien regresi yang diperoleh apabila dimasukkan pada persamaan umum regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,329 X_1 + 0,249 X_2 + 0,199 X_3 + 0,429 X_4 + 0,176 X_5$$

Tabel 10
Hasil Pengujian Uji – t

Variabel Bebas	t - hitung	Probabilitas
Orientasi Etika	4,109	0,000
Komitmen Profesional	3,032	0,003
Pengalaman Audit	2,396	0,019
Kepuasan Kerja	5,276	0,000
Motivasi	2,218	0,030

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji-t dinyatakan bahwa orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman

audit, kepuasan kerja dan motivasi masing-masing berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dengan signifikansi $< 0,05$. Variabel yang berpengaruh paling besar pengaruhnya terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal di Semarang adalah kepuasan kerja dengan t hitung sebesar 5,276 kemudian diikuti orientasi etika dengan t hitung 4,109; komitmen profesional dengan t hitung sebesar 3,032; pengalaman audit dengan t hitung sebesar 2,396 dan terakhir motivasi dengan t hitung sebesar 2,218.

Dengan adanya temuan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor, maka dapat dikatakan bahwa tingkat kualitas kerja auditor dipengaruhi oleh tingkat kepuasan dari auditor. Pada dasarnya para auditor merasa puas dengan yang mereka dapatkan dalam profesinya sehingga mendorong mereka bekerja dengan baik. Kepuasan tersebut dikarenakan terdapat kesempatan untuk berkarir, pekerjaan yang penuh tantangan, banyak mendapat ilmu dan pengalaman, dan tidak monoton sehingga tidak merasa jenuh. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans (1995) bahwa kepuasan kerja adalah suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu semakin puas auditor maka kualitas kerja yang dihasilkannya semakin tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama

penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Dengan adanya bukti bahwa besarnya pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor maka untuk meningkatkan kualitas kerja auditor perlu perhatian lebih pada kelima faktor tersebut. Variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling besar dapat ditingkatkan dengan terus melakukan upaya-upaya demi kepuasan kerja auditor. Hal ini dengan memberikan penghargaan-penghargaan atas prestasi tertentu dan kesempatan berkarir sebagai auditor profesional. Kepuasan auditor juga dapat meningkat apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu, kompensasi sesuai dengan pekerjaan, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Daftar Pustaka

- Alwani, Ahmad, 2007, Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Akuntan publik di Kota Semarang, Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amemic, 1981, "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting", *Accounting, Organization and Society*, Vol. 4, No. 4, pp. 271-280
- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumni

- Barnett, T.,K. Bass dan G. Brown, 1994, "Ethical Ideology and Ethical Judgement Regarding Ethical Issues in Business", *Journal of Business Ethics* 13, hal 469-480.
- Bonner, S.E., 1990, "Experience Effect in Auditing : The Role of Task-Specific Knowledge", *The Accounting Review*, Vol. 65 No.1, hal 72-92.
- Bouwman Marinus J. dan Bradley Wray E, 1997, "Judgment and Decision Making, Part II: Expertise, Consensus and Accuracy", *Behaviour Accounting Research : Foundations and Frontiers*, American Accounting Association, pp. 89-123
- Cohen S, Herbert TB. Health psychology: Psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*. 1996;47:113-142
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Underwood, L. G. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. In S. Cohen, R. C. Kessler, & L. G. Underwood (Eds.), *Measuring stress: A guide for health and social scientists* (pp. 3-28)
- Davis, C.E., 1997, "Experience And the Organization of Auditors Knowledge", *Managerial Auditing Journal*, Vol.12 No.8 Hal 411-422.
- Forsyth, D.R., 1992, "Judging the Morality of Business Practices : The Influence of Personal Moral Philosophies", *Journal of Business Ethics* 11, hal.461-470.
- Ghozali, Imam, 2000, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Semarang : BP Undip
- Glover, S.H. et al., 2002, "Gender Differences in Ethical Decision Making", *Woman in Management Review*, Vol.17 No.5, hal 217-227.
- Goleman, Daniel.2001.*Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*(terjemahkan oleh Widodo). Jakarta: PT. Gramedia
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2005. *Pengaruh Pengalaman Auditor Intern Bank Terhadap Profesionalisme Dan Keterkaitannya dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Dan Turn Over Intentions*. *Jurnal Ventura*. Vol. 8. No. 1 (April):21-44.
- Jeffrey, C. dan N. Weatherholt, 1996, "Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.8, hal 8-36.
- Jeffrey, Cynthia dan Nancy Weatherholt, 1996. *Ethical Development, Professional Commitment, and Rule Observance Attitudes: A study of CPAs and Corporate Accountants*. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8: 8 - 29
- Kalbers, L.P dan T.J Fogarty, 1995, "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, Vol. 14, No. 1, pp. 64-84
- Kidwell, JM, Stevens, RE & Bethke, AL 1987, 'Differences in Ethical Perceptions between Male and Female Managers: Myth or Reality?', *Journal of Business Ethics*, 6(6), 489-493.

- Larkin, Joseph M, 2000, "The Ability of Internal Auditors to Identify Ethical Dilemmas", *Journal of Business Ethics*, 23, pp. 401-409
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Sixth edition. McGraw-Hill International Edition. Management series. New York.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wrigth, 1994, *Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage*, Richard B. Irwin Inc USA
- Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta, BPFE.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Hall Inc
- Rivai, Veithzal H, 2002, "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank : Survei pada Bank BNI dan Bank Mandiri", *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol.10, No.2, Hal 85-99
- Schwartz, D. L. (1996). Analog Imagery in Mental Model Reasoning: Depictive Models. *Cognitive Psychology*, Article No. 006, 154-219.
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alvabeta, Bandung
- Suryati P, dan Ika N P, 2004, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2, hal. 260 – 281
- Surya R, dan Hananto S T, 2004, "Pengaruh Emotioanal Quotient Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik", *Persepektif*, Vol. 9, No. 1, Hal 33-40
- Trisnaningsih, Sri, 2004, *Motivasi Sebagai Moderating Varabel Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidikan Di Surabaya)*, *Jurnal Maksi*, Vol 4, Januari.
- Tubbs, Richard M., 1992, "The Effect of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge", *The Accounting Riview* (October), pp. 783-801
- Windsor, C. A., & Rasmussen, B. W. (1995). The Paucity of Auditors' Social Responsibility: An Empirical Study of Client Management Control of Auditor Independence. *STREAM*.
- Ziegenfuss, D.E dan A. Singhapakdi, 1994, "Professional Values and Ethical Perceptions of internal Auditors", *Manajerial Auditing Journal*, Vol. 9, No. 1, pp. 34-44