

**PENGARUH DISKUSI PADA REVIEW PROSES PENGAUDITAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR
DI JAWA TENGAH DAN DIY**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi



Diajukan Oleh :

Nama : Dian Prasanti

NIM : C4C006107

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
AGUSTUS 2008**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan, bahwa tesis yang diajukan adalah hasil karya sendiri, dengan mengadopsi penelitian Cathleen *et.al* (2006) dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi lainnya, sepanjang pengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain kecuali yang diacu secara tertulis dan disebutkan pada daftar pustaka.



Semarang, Agustus 2008

Dian Prasanti
C4C006107

**PENGARUH DISKUSI PADA REVIEW PROSES PENGAUDITAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR
DI JAWA TENGAH DAN DIY**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi



Diajukan oleh :

Nama : Dian Prasanti

NIM : C4C006107

Disetujui oleh :

Pembimbing I
Tanggal : 12 Agustus 2008

Pembimbing II
Tanggal : 12 Agustus 2008

Prof. Dr. M. Syafruddin, Msi, Akt
NIP. 131764486

Drs. Basuki HP, MBA, MAcc
NIP. 131764490

Tesis berjudul

**PENGARUH DISKUSI PADA REVIEW PROSES PENGAUDITAN
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA AUDITOR
DI JAWA TENGAH DAN DIY**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Dian Prasanti

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 12 Agustus 2008
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama/Ketua

Pembimbing/Anggota

Prof. Dr. M. Syafruddin, M.Si, Akt

NIP. 131764486

Drs. Basuki HP, MBA, MAcc

NIP. 131764490

Anggota Tim Penguji

Prof. Dr. Arifin S, M.Com.(Hons), Akt

NIP. 131696214

Drs. Darsono, MBA

NIP. 131875489

Dra. Indira Januarti, M.Si, Akt

NIP. 131991449

Semarang, 12 Agustus 2008
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Sains Akuntansi
Ketua Program

Dr. Abdul Rohman, M.Si, Akt.

NIP. 131991447

Motto:

*Sesungguhnya sesudah Kesulitan itu ada Kemudahan
(Qs. Al Insyirah:6)*

*Ujian bagi seseorang yang sukses bukanlah pada kemampuannya
untuk mencegah munculnya masalah,
tetapi pada saat menghadapi dan menyelesaikan setiap kesulitan saat
masalah itu terjadi..*

*Hidup dengan melakukan kesalahan akan tampak lebih terhormat
daripada selalu benar karena tidak pernah melakukan apa-apa.
(George Bernard Shaw)*

*Karya ini untuk yang terkasih :
Ibuku terCinta atas Doa dan Kasih Sayang yang Abadi
(Alm) Bapak terCinta atas Kasih Sayang sampai akhir Hayat*

ABSTRACT

The purpose of audit review is to provide feedback and on the job training, but the effectiveness of review as a feedback. Firms have recently been moving to include discussion of performance as part of the review procedure. This research aims to examine the effect of discussion of audit reviews on auditor's motivation and performance using experience as the moderating variable. This study is a research replication conducted by Cathleen et.al (2006).

The data was obtained by sending questionnaire to auditor's of Public Accountant firm in Central Java and DIY, Indonesia. The data analysis was conducted using Ordinary Least Square (OLS).

The result of hypotheses testing shows that: 1)there is an effect of discussion on preparers' motivation to improve performance, 2)there is an effect discussion on preparers' performance improvement, 3)there is no effect of discussion on the motivation to improve performance greater for inexperienced auditors than for experienced auditors, and 4)there is no effect between discussion and motivation on the performance improvement is greater for inexperienced auditors than for experienced auditors. The result of research confirms the evidence of previous studies, there is an effect of discussion on the motivation and performance, but discussion to the audit review process is not enhances preparers' motivation and performance greater for inexperienced auditors than for experienced auditors.

Keywords: *Audit, Review, Discussion, Experience, Feedback, Motivation, and Performance.*

ABSTRAKSI

Tujuan dari review audit adalah untuk memberikan umpan balik dan pelatihan kerja, selain itu juga dapat diketahui efektifitas dari review yang merupakan mekanisme umpan balik. KAP pada saat ini mulai memasukkan diskusi pada kinerja sebagai bagian dari prosedur review. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh diskusi terhadap motivasi dan kinerja dengan pengalaman sebagai variabel moderating. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Cathleen *et.al* (2006).

Data diperoleh dengan mengirimkan kuesioner kepada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik se-Jawa Tengah dan DIY, Indonesia. Analisis data dilakukan dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) diskusi berpengaruh terhadap motivasi *preparer* dalam memperbaiki kinerja, 2) diskusi berpengaruh terhadap kinerja *preparer* dalam memperbaiki kinerjanya, 3) diskusi tidak berpengaruh terhadap motivasi untuk memperbaiki kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman, dan 4) diskusi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap perbaikan kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman. Hasil penelitian memperkuat bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya bahwa diskusi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Akan tetapi diskusi pada review proses pengauditan tidak mempertinggi motivasi dan kinerja seorang auditor penyusun yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman.

Kata Kunci: Audit, Review, Diskusi, Pengalaman, Umpan balik, Motivasi, dan Kinerja.

KATA PENGANTAR *Bismillahirrahmanirrahim*

Assalammu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur atas karunia Allah, SWT. dengan segala kemurahan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis sebagai tugas akhir dalam menempuh studi di Program Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.

Penyelesaian tesis ini telah melibatkan banyak pihak, untuk itu saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abdul Rohman, MSi., Akt. selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. M. Syafruddin, M.Si., Akt sebagai pembimbing utama.
3. Bapak Drs. Basuki HP, MBA, MAcc. sebagai pembimbing anggota.
4. Seluruh staf dosen pada Program Studi Pascasarjana Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti pendidikan S-2.
5. Seluruh staf pengelola dan admisi Program Studi Magister Sains Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang atas dukungannya dalam proses belajar.
6. Ibu atas segala dukungan, dorongan, dan doa yang diberikan dengan tulus, (Alm) Bapak atas kasih sayangnya yang masih terasa kuat mendampingi sampai saat ini, Kak Ikha Tina & Mas Hari, Kaka Ira Furnia & Mas Ryan, my lovely brother Wahyu Nugroho Perjuangan dan pengorbananmu pasti akan membuahkan hasil Semangat!!!, Ponakanku Raissa, Rachel, Darrel yang memberi warna pada dunia dengan kepolosan dan kecerdasannya, Mas Heni Nugroho dengan kesabaran, kasih sayang dan dukungannya.
7. Rekan-rekan seperjuangan MAKSI XV kelas Pagi, Pak Luhgiatno“Bpk Ketua Kelas”, Pak Andarias, Pak Arif, Pak Edi”, Pak Piter, Abang Andri, Mas Jaryanto, Akang Arvian, Mba Ira, Adek Adit, and Mutrial.

8. Teman-teman kos Pleburan Raya 22, Antin “Miss Januari”, Vina “Solo-Smg??”, Galuh “Bolunya”, Ninok ”Cayo”, ma genk Krucil, ma mbak-mbak BI.

Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah SWT. melimpahkan berkah dan Ramat-Nya bagi kita semua, Bapak, Ibu dan Saudara yang telah berbuat baik untuk saya.

Semarang, Agustus 2008

Dian Prasanti

C4C006107

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
1.5. Sistematika Penulisan	8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Teori.....	9
2.1.1. Supervisi	9
2.1.2. Konsep Diskusi.....	10
2.1.3. Konsep Motivasi.....	12
2.1.3.1. <i>Motivational Language Theory</i>	12
2.1.3.2. Teori Pengharapan	13
2.1.4. Pengalaman.....	15
2.1.4.1. <i>Path Goal Theory</i>	16
2.1.5. Konsep Kinerja	18
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	21
2.4. Pengembangan Hipotesis	22
2.4.1. Diskusi terhadap Motivasi Auditor Memperbaiki Kinerja.....	23
2.4.2. Diskusi terhadap Perbaikan Kinerja Auditor	24
2.4.3. <i>Path Goal Theory</i> hubungan dengan Pengalaman	25

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data	27
3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	28
3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	30
3.3.1. Variabel Penelitian	30
3.3.2. Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.3.2.1. Diskusi	31
3.3.2.2. Motivasi	31
3.3.2.3. Kinerja	32
3.3.2.4. Pengalaman	33
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5. Uji <i>Non-Response Bias</i>	34
3.6. Teknik Analisis	35

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif.....	40
4.2. Pengujian Instrumen Data	42
4.2.1. Uji Validitas.....	42
4.2.2. Uji Reliabilitas	44
4.3. Uji Asumsi Klasik	46
4.4. Pembahasan	52
4.4.1. Pengujian Hipotesis	52
4.4.1.1. Uji Hipotesis 1	53
4.4.1.2 Uji Hipotesis 2	53
4.4.1.3. Uji Hipotesis 3a	54
4.4.1.4. Uji Hipotesis 3b	55
4.4.2. Hasil Regresi Motivasi	56
4.4.3. Hasil Regresi Perbaikan Kinerja	58
4.4.4. Perbandingan Hasil penelitian dengan Penelitian Terdahulu	61

BAB V : PENUTUP

5.1. Kesimpulan	64
5.2. Keterbatasan.....	65
5.3. Implikasi Hasil Penelitian	65
5.3. Saran Penelitian Selanjutnya.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	19
Tabel 4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner	41
Tabel 4.2. Identitas Responden	42
Tabel 4.3. Koefisien Validitas Diskusi	43
Tabel 4.4. Koefisien Validitas Motivasi	43
Tabel 4.5. Koefisien Validitas Kinerja.....	44
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.7. Matrik Korelasi Motivasi	48
Tabel 4.8. Matrik Korelasi Kinerja	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Autokorelasi Motivasi	50
Tabel 4.10. Hasil Uji Autokorelasi Kinerja	50
Tabel 4.11. Perhitungan t-test Hipotesis 1	53
Tabel 4.12. Perhitungan t-test Hipotesis 2	54
Tabel 4.13. Perhitungan t-test Hipotesis 3a	54
Tabel 4.13. Perhitungan t-test Hipotesis 3b	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	22
Gambar 4.1. P-Plot Motivasi.....	47
Gambar 4.2. P-Plot Kinerja.....	47
Gambar 4.3. <i>Scatter-Plot</i> Motivasi	51
Gambar 4.3. <i>Scatter-Plot</i> Kinerja.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seluruh pekerjaan audit harus di-reviu oleh seorang anggota tim senior audit terhadap kertas kerja yang disiapkan oleh staf auditor. Oleh karena itu, senior yang ditugaskan tersebut harus melakukan reviu terinci atas kertas kerja yang disiapkan oleh staf dan menindaklanjuti adanya masalah atau isu yang belum terpecahkan. Dalam me-reviu kertas kerja, pe-reviu harus memastikan bahwa kertas kerja mendokumentasikan audit telah direncanakan dan disupervisi dengan baik, bukti mendukung asersi yang diuji, dan bukti cukup untuk jenis laporan audit yang diterbitkan (Messier, Glover, and Prawitt, 2005).

Prosedur yang dapat dipertimbangkan oleh auditor dalam perencanaan dan supervisi biasanya mencakup reviu terhadap catatan auditor yang berkaitan dengan entitas dan pembahasan dengan personil lain dalam kantor akuntan dan personel entitas tersebut. Salah satu contoh prosedur tersebut meliputi: Me-reviu arsip korespondensi, kertas kerja, arsip permanen, laporan keuangan, dan laporan auditor tahun lalu (SA-IAI, 2001).

Tujuan dari reviu kertas kerja adalah untuk memastikan bahwa audit yang dilakukan telah mengikuti Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan kebijakan serta prosedur Kantor Akuntan Publik. Secara tradisional reviu akan memberikan umpan-balik (*feedback*) tertulis bagi anggota staf tentang penyiapan kertas kerja dan kinerja dari prosedur audit (Rich *et.al*, 1997). Melalui catatan tertulis, pemeriksa (*reviewer*) mengkomunikasikan instruksi atau petunjuk kepada para auditor pada

level rendah dalam hirarki tim audit, seperti kemungkinan adanya tambahan bukti, mengklarifikasi pertanyaan dan bagaimana menyempurnakan atau memperbaiki dokumentasi kertas kerja (Rich *et.al*, 1997:87). Pemberian informasi secara langsung kepada anggota staf mengenai kinerja keseluruhan yang dilakukan dalam tugas audit bukan tujuan utama dari reuiu, walaupun demikian diharapkan mengetahui informasi dari jumlah atau isi dari tujuan catatan reuiu (O'Reilly *et.al*, 1998 dalam Cathleen *et.al*, 2006).

Perkembangan terakhir menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik mulai menyempurnakan atau bahkan mengganti reuiu tertulis mereka dengan diskusi kerja yang telah dilakukan (Rich *et.al*, 1997). Prosedur ini disebut sebagai pemeriksaan melalui wawancara (*review by interview*) atau *coaching*. Berdasarkan diskusi dengan praktisi auditor, jenis reuiu ini memiliki berbagai macam bentuk, dari *real-time questioning* (pertanyaan waktu riil) pada saat prosedur dilaksanakan, hingga pembacaan komentar tertulis setelah reuiu tertulis selesai dilakukan. Pemeriksaan audit dapat pula berlangsung setelah penyusun laporan audit menyelesaikan semua pekerjaan mereka atau pada tiap pelaksanaan tugas.

Para auditor juga melakukan *off-site review* melalui jaringan komputer. Jenis reuiu ini meminimalkan diskusi (Winograd *et.al*, 2000). Jika diskusi meningkatkan motivasi dan kinerja audit, maka diskusi perlu ditambahkan ke dalam proses reuiu *off-site computer*, akan tetapi perlu diperhatikan biaya dan nilai lebih yang dihasilkannya.

Pengaruh dilakukannya diskusi di dalam proses reuiu terhadap motivasi atau perbaikan kinerja penugasan auditor hingga saat ini belum diketahui secara pasti.

Meskipun saat ini semakin bermunculan penelitian mengenai proses revidu atau pemeriksaan, namun fokus perhatian terutama tertuju pada perilaku pemeriksa atau *reviewer* (Rich *et.al*, 1997). Penelitian yang dilakukan oleh Brazel *et.al* (2004) tentang pengaruh format revidu audit terhadap kualitas dokumentasi kertas kerja dan pertimbangan pemeriksa atau *pe-revidu*. Penelitian tersebut menguji bagaimana pemilihan metode revidu kertas kerja audit mempengaruhi pertimbangan pemeriksa yang berdampak pada dokumentasi kertas kerja oleh penyusun. Penelitian terkait mengenai akuntabilitas yang menguji respon auditor dalam mengantisipasi revidu atau pemeriksaan Walaupun demikian, pengaruh revidu sebagai umpan balik dan pengaruhnya, terhadap perilaku penyusun laporan audit setelah revidu tidak mendapatkan perhatian (Turner, 2001).

Ada beberapa penelitian tentang pengaruh diskusi sebagai bagian proses revidu akan tetapi jumlahnya sedikit. Ismail dan Trotman (1995) mengadakan penelitian tentang keuntungan proses yang berhubungan dengan diskusi, namun tidak menyinggung-nyinggung pengaruh umpan balik terhadap kinerja masa akan datang penyusun laporan audit. Diskusi, yang menyertai proses revidu antara *pe-revidu* maupun yang direvidu atau penyusun laporan audit, ditemukan oleh Ismail dan Trotman (2005). Dalam hasil penelitiannya, diskusi merupakan salah satu sumber keuntungan atau manfaat yang didapatkan dari proses revidu. Koreksi kesalahan atau error dapat dilakukan dengan adanya diskusi. Adanya perhatian terhadap koreksi terhadap kesalahan merupakan salah satu manfaaat atau keuntungan dari proses revidu. Manfaat atau keuntungan dengan adanya diskusi yaitu, auditor senior dapat mendukung atau menjelaskan pendapat mereka ketika berlangsungnya diskusi.

Diskusi juga dapat menghapuskan hal-hal yang membingungkan penyusun laporan audit.

Wilks (2002) mengadakan penelitian untuk membuktikan bahwa informasi yang diperoleh selama wawancara yang dilakukan sebelum evaluasi bukti berlangsung menyebabkan terjadinya distorsi bukti. Namun Wilks (2002) tidak mengamati pengaruh diskusi yang dilakukan setelah pemeriksaan terhadap kinerja masa akan datang.

Reviu sebagai salah satu sarana yang paling signifikan di dalam memberikan umpan balik bagi auditor bawahan (Libby, 1995). Hal tersebut penting untuk diketahui bahwa perubahan metode reviu dapat meningkatkan efektivitas. Penelitian terhadap pengaruh umpan balik masih dirasakan sedikit, lebih banyak penelitian yang dilakukan di Indonesia berkaitan dengan auditor antara lain: pengaruh gender, peningkatan perpindahan auditor, kode etik auditor dan lain-lain. Salah satu penelitian yang dilakukan di Indonesia mengenai analisis pengaruh diskusi verbal dalam reviu kertas kerja dan motivasi serta interaksinya terhadap kinerja auditor di Jawa Timur oleh Yusni (2003). Hasil penelitian menunjukkan diskusi verbal, motivasi, dan interaksinya baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja staf auditor.

Cathleen *et.al* (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa diskusi yang berhubungan dengan proses pemeriksaan telah meningkatkan motivasi di pihak yang direviu untuk lebih meningkatkan kinerja yang dilakukan, khususnya bagi staf auditor yang pengalamannya kurang. Hal ini dapat terjadi dikarenakan dalam proses

umpan balik ataupun menerima umpan balik membutuhkan sejumlah waktu dan pengalaman tertentu.

Penelitian ini menggunakan atau didasari oleh penelitian terdahulu mengenai umpan balik bagi bawahan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah dengan tambahan diskusi pada saat reviu audit tertulis akan meningkatkan motivasi dan kinerja auditor. Diskusi dalam penelitian ini dilakukan secara verbal yaitu adanya komunikasi atau percakapan dengan pe-reviu.

Didorong atas hal tersebut maka tesis ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Cathleen *et.al* (2006), dimana menguji tentang pengaruh diskusi pada saat reviu audit terhadap motivasi dan kinerja auditor. Dengan menguji respon survei baik dari pemeriksa (*reviewer*) maupun penyusun (*prepares*) dari penugasan audit, ditemukan bahwa dengan memasukkan diskusi pada catatan reviu yang tertulis benar-benar meningkatkan motivasi penyusun laporan audit dalam memperbaiki kinerja. Sementara, diskusi menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik bagi auditor yang kurang berpengalaman, ini menunjukkan sebaliknya bagi auditor yang berpengalaman justru sebaliknya, menurunkan tingkat kinerja mereka. Pada penelitiannya Goodson *et.al* (1992) juga mengusulkan bahwa dengan adanya tambahan diskusi pada proses reviu tertulis secara langsung meningkatkan perbaikan kinerja lebih tinggi dan kenaikan itu di dapatkan melalui peningkatan motivasi untuk memperbaiki kinerja

Pada penelitian ini pengalaman kerja seorang auditor memoderasi pengaruh diskusi pada motivasi dan kinerja. Penelitian terdahulu tidak dapat menjelaskan alasan mengapa pengalaman memberikan pengaruh diskusi yang berbeda terhadap perbaikan kinerja. Dan penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Yusni

(2003) di Jawa Timur, dimana motivasi sebagai variabel independen. Obyek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Direktori Akuntan Publik untuk wilayah Jawa Tengah dan DIY tahun 2007.

1.2 Rumusan Masalah

Diskusi berhubungan dengan proses pemeriksaan dapat meningkatkan motivasi di pihak yang direviu dan meningkatkan kinerja auditor, khususnya bagi auditor yang kurang berpengalaman, sedangkan bagi auditor yang berpengalaman justru akan mengurangi kinerja dan motivasi (Cathleen *et.al*, 2006). Berdasarkan pokok permasalahan tersebut kemudian dapat dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap perbaikan kinerja seorang auditor?
3. Apakah terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja, lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman?
4. Apakah terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja terhadap perbaikan kinerja auditor, lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Diskusi Pada Reviu Proses Pengauditan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji bahwa terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja.
2. Menguji bahwa terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap perbaikan kinerja seorang auditor.
3. Menguji bahwa terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.
4. Menguji bahwa terdapat pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja terhadap perbaikan kinerja auditor lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan masukan kepada praktisi bahwa motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerjanya akan semakin tinggi, jika diskusi pada reviu proses pengauditan semakin sering dilakukan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Akuntansi dan Auditing. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kerangka kerja (*frame work*) yang memberi wawasan mendalam untuk menelaah beragam permasalahan auditing dan akuntansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi lima bab, yaitu:

Bab I: Bab ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini.

Bab II: Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan pemahaman teoritis dalam penelitian ini, reviu penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III: Bab ini akan menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi: Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Teknik Pengambilan sampel, Pengukuran Variabel Penelitian dan Definisi Operasional, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

Bab IV: Bab ini berisi Analisis Deskriptif, Pengujian Instrumen, Pembahasan, dan Hasil Pengujian Hipotesis

Bab V: Bab ini berisi Kesimpulan, Implikasi Hasil Penelitian, Keterbatasan, dan Saran Penelitian Selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1. Supervisi

Supervisi mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuannya. Supervisi merupakan proses yang berkelanjutan untuk mengawasi atau mengarahkan pekerjaan yang dimulai dengan perencanaan dan diakhiri dengan penyimpulan atas jalannya tugas. Tindakan supervisi dibahas dalam standar auditing yang merupakan pedoman bagi auditor dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Tindakan supervisor diatur di dalam Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2001) pada Standar Pekerjaan Lapangan yang pertama, yang berbunyi: Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika menggunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.

Unsur supervisi adalah memberikan instruksi kepada asisten, tetap menjaga penyampaian informasi masalah-masalah penting yang dijumpai dalam audit, mereviu pekerjaan yang dilaksanakan, dan menyelesaikan perbedaan pendapat di antara staf audit kantor akuntan. Luasnya supervisi memadai dalam suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kompleksitas masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit (IAI, 2001).

Diskusi pada saat reviu audit merupakan bagian dari kegiatan supervisi, dimana para asisten harus diberitahu tanggung jawab mereka dan tujuan prosedur yang mereka laksanakan. Mereka harus diberitahu hal-hal yang kemungkinan

berpengaruh terhadap sifat, lingkup, dan saat prosedur yang harus dilaksanakan, seperti sifat bisnis entitas yang bersangkutan dengan penugasan dan masalah-masalah akuntansi dan audit. Auditor yang bertanggung jawab akhir untuk setiap audit harus mengarahkan asisten untuk mengemukakan pertanyaan akuntansi dan auditing signifikan yang muncul dalam audit, sehingga auditor dapat menetapkan seberapa signifikan masalah tersebut. Pekerjaan yang harus dilaksanakan asisten harus di-reviu untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut telah dilaksanakan secara memadai dan auditor harus menilainya apakah hasilnya sejalan dengan kesimpulan yang disajikan dalam laporan auditor.

2.1.2. Konsep Diskusi

Tugas-tugas dalam organisasi perlu diawasi dikontrol serta diarahkan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. tugas ini dilakukan oleh beberapa orang pimpinan organisasi terhadap orang-orang di bawah hirarki. Supervisor bertanggung jawab terhadap orang-orang yang di bawahnya dan membantu orang tersebut agar dapat melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Semua kegiatan supervisi dilakukan dengan menggunakan komunikasi.

Kantor Akuntan Publik wajib mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur pengendalian mutu kepada personelnnya dengan suatu cara yang akan memberikan keyakinan memadai bahwa kebijakan dan prosedur tersebut dapat dipahami (SPM-IAI, 2001). Bentuk dan lingkup komunikasi tersebut harus cukup komprehensif sehingga komunikasi tersebut dapat menyampaikan kepada personel Kantor Akuntan Publik (KAP), informasi mengenai kebijakan dan prosedur pengendalian mutu yang berhubungan dengan auditor.

Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan ke para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Stephen, 1993). Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni, 2004).

Komunikasi meliputi berbagai sifat yaitu, Tatap muka; Bermedia; Verbal yang terdiri dari lisan dan tulisan; Non-Verbal yang terdiri dari isyarat badaniah dan bergambar. Bentuk komunikasi yang biasa digunakan dalam metode lisan adalah diskusi. Menurut Effendy (1999) Diskusi adalah bertukar pikiran atau membahas suatu masalah dengan mengemukakan dasar-dasar alasannya atau membahas suatu masalah untuk memecahkannya. Diskusi termasuk dalam jaringan komunikasi formal, dimana salurannya ditentukan oleh struktur organisasi, pembagian departemen maupun tanggung jawab tertentu, posisi jabatan, dan distribusi pekerjaan yang ditetapkan bagi anggota organisasi yang berbeda.

Bentuk komunikasi yang biasa digunakan dalam metode lisan seperti, diskusi, seminar, atau rapat, umpan balik yang diperlukan oleh komunikator ialah yang bersifat verbal karena komunikasinya ditujukan pada komunikan yang kesemuanya harus dinyatakan dengan kata-kata. Dengan adanya diskusi, diharapkan mampu bertukar pikiran dengan aktif dalam usaha membahas suatu masalah dan memperoleh pemecahannya.

Diskusi yang dilakukan dalam revidi kertas kerja audit dilakukan oleh atasan pada setiap penugasan audit. Catatan tentang revidi audit tertulis merupakan informasi yang berorientasi pada tugas auditor dan penting untuk didiskusikan kepada atasan sehingga memberikan dampak yang positif terhadap staf auditor

terutama di dalam peningkatan kinerja auditor yang kurang berpengalaman. Anggota staf yang kurang berpengalaman biasanya kurang terbiasa dengan anggota tim audit dari anggota staf yang berpengalaman dan untuk itu membutuhkan suatu diskusi. Jadi diskusi tentang kinerja anggota staf dengan menggunakan catatan revidi audit diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja bagi anggota staf yang kurang berpengalaman dibandingkan dengan anggota staf yang berpengalaman.

2.1.3. Konsep Motivasi

Motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak (Fuad, 2004). Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dibanding mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi ada dalam diri seseorang. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai keyakinan tertentu. Pemicu-pemicu tersebut membuat seseorang memiliki motivasi untuk bertindak. Tugas manajer adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga karyawan dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya.

2.1.3.1 *Motivational Language Theory*

Sullivan (1988, dalam Cathleen *et.al*, 2006) dalam penelitiannya yang berkaitan dengan motivasi yaitu *Motivational Language Theory* (MLT) memprediksikan bahwa diskusi verbal pada saat revidi kertas kerja audit yang dilakukan akan meningkatkan motivasi dan kinerja yang dilakukan. MLT membagi bahasa menjadi tiga fungsi. Pertama adalah menyampaikan informasi tentang tugas

dan prosedur kerja serta mengurangi terhadap adanya ketidakpastian kerja. Kedua adalah bahasa membawa informasi tentang mengapa sebuah tugas atau prosedur penting yang memberikan arti penting sebuah pekerjaan. Ketiga adalah bahasa membawa informasi tentang hubungan pribadi dan meningkatkan pertalian antar sesama manusia dan membangun sebuah tim.

2.1.3.2 Teori Pengharapan

Penjelasan mengenai motivasi adalah Teori Pengharapan menurut Victor Vroom yang berargumen, bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh keluaran tertentu dan pada daya tarik keluaran tersebut bagi individu itu (Stephen, 2006). Karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi. Dan imbalan itu akan memenuhi sasaran pribadi karyawan. Teori pengharapan berfokus pada tiga hubungan yaitu:

1. Hubungan upaya-kinerja, probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-imbalan, sampai sejauhmana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.
3. Hubungan imbalan-sasaran pribadi, sampai sejauhmana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan pribadi individu serta potensi daya tarik imbalan tersebut bagi individu tersebut.

2.1.3.3 Pandangan tentang Motivasi dalam Organisasi

Seorang karyawan kemungkinan menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan dengan baik, itu adalah yang diinginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka perlu untuk diketahui penyebabnya. Mungkin karyawan tersebut memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi dapat juga tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya agar bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Berbagai pandangan manajer tentang motivasi yang dihubungkan dengan tahap pemikiran manajemen menurut Heidjarachman (1990), ada tiga model motivasi, yaitu:

1. Model Tradisional, adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Para manajer menggunakan sistem upah intensif – semakin banyak mereka menghasilkan, semakin besar penghasilan mereka.
2. Model Hubungan Manusiawi, adalah menganjurkan para manajer dapat memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Model Sumber Daya Manusia, adalah mengembangkan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setiap karyawan meyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuan mereka.

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Heidjrachman, 1990). Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah". Misalnya uang, penghargaan dan lain sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Misalnya, apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, dapat kehilangan pengakuan, uang, atau mungkin jabatan.

Setiap individu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Karena itu setiap pemimpin harus mempelajari bawahannya agar bisa menggunakan tipe motivasi dengan tepat. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi positif menurut Heidjarachman (1990) antara lain: (a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, (b) Informasi, (c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, (d) Persaingan, (e) Partisipasi, (f) Kebanggaan, dan (g) Uang.

2.1.4. Pengalaman

Stephen (2006) yang mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, jika demikian maka masa kerja juga dapat diekspresikan sebagai pengalaman kerja. Pengalaman merupakan salah satu elemen penting dalam tugas audit di samping pengetahuan yang harus dimiliki seorang auditor. Dan tidak

mengherankan apabila cara memandang dan menanggapi informasi yang diperoleh selama melakukan pemeriksaan antara auditor berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman berbeda, demikian halnya dalam memberikan kesimpulan audit terhadap obyek yang diperiksa.

Auditor dalam melakukan pekerjaannya menghadapi berbagai ragam permasalahan menyangkut kompleksitas obyek yang diperiksa. Berbagai hal yang ditemukan dalam pemeriksaan tertentu belum tentu akan ditemui masalah yang sama di lain kesempatan. Pengalaman bagi auditor memegang peran yang sangat penting untuk keberhasilan penugasan pemeriksaan.

Ton *et.al* (1999 dalam Sumardi, 2001) mengemukakan bahwa pengetahuan, kemampuan memecahkan masalah dan kompleksitas yang diperoleh melalui pengalaman ternyata berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sumardi (2001) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa auditor BPKP yang berpengalaman ternyata mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi, dan artinya pengalaman merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja internal auditor pemerintah (BPKP).

2.1.4.1 *Path Goal Theory*

Berdasarkan pada *Path Goal Theory* yang diperkenalkan oleh Robert House tahun 1971 menyebutkan bahwa tugas pemimpin adalah mendampingi pengikut dalam meraih sasaran mereka dan memberikan pengarahan dan atau dukungan yang perlu untuk menjamin sasaran mereka selaras dengan sasaran keseluruhan kelompok atau organisasi (Stephen, 2006). Robert (1971) mengidentifikasi ada empat perilaku kepemimpinan, yaitu: Pemimpin Direktif, Pemimpin Suportif, Pemimpin Partisipatif, dan Pemimpin berorientasi-prestasi.

Path Goal Theory berhubungan dengan pengalaman melalui salah satu dari empat tipe perilaku kepemimpinan yaitu, pemimpin direktif. Pemimpin direktif memberikan kesempatan pengikutnya mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan yang akan dilakukan, dan memberikan pedoman yang spesifik mengenai cara menyelesaikan tugas. Kepemimpinan direktif menghasilkan kepuasan yang lebih besar bila tugas-tugas bersifat ambigu atau penuh tekanan daripada bila tugas-tugas sangat terstruktur dan tertata dengan baik.

Kepemimpinan direktif cenderung dipersepsikan sebagai berlebihan jika bawahannya memiliki kemampuan pemahaman yang tinggi atau pengalaman yang cukup banyak. Pemimpin yang menghabiskan waktu untuk menjelaskan tugas-tugas bila tugas itu sudah jelas atau bila karyawan itu mempunyai kemampuan dan pengalaman untuk menanganinya tanpa gangguan, kemungkinan besar akan tidak efektif karena karyawan itu akan melihat perilaku direktif semacam itu sebagai berlebihan atau bahkan menghina dan dapat mengakibatkan kebosanan yang dapat menurunkan kinerja bagi bawahan yang berpengalaman (Edwin, 1993).

Beberapa penelitian oleh Goodson, Mc Gee dan Seers (1992) yang menguji timbal balik pada tingkat pengalaman yang berbeda dan pada situasi training menemukan bahwa metode umpan balik yang efisien dibutuhkan pada tingkat yang berbeda dalam pengalaman. Orang yang memiliki pengalaman yang lebih sedikit mendapat keuntungan yang lebih besar atas umpan balik yang berorientasi pada tugas dan diberikan oleh karyawan yang mempunyai pengalaman yang cukup. Goodson, McGee dan Seers (1992) dalam penelitiannya mengenai umpan balik dan tampilan kinerja pada berbagai tingkatan manajer menemukan adanya hubungan yang kuat antara umpan balik dan hasil umpan balik itu jika dibandingkan dengan

pada level atas (manajer yang berpengalaman). Kesimpulannya bahwa proses diskusi diperlukan lebih bagi individu yang kurang berpengalaman dan individu di dalam masa training atau pelatihan daripada individu yang berpengalaman.

2.1.5. Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan dan dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Fuad, 2004). Kinerja terbagi menjadi kinerja individual dan kinerja organisasional. Berdasarkan hubungan dengan teori motivasi pengharapan, apa yang dapat mendefinisikan kinerja adalah evaluasi kinerja individu. Untuk memaksimalkan motivasi, orang-orang perlu mempersepsikan bahwa upaya yang mereka keluarkan akan menghasilkan evaluasi kinerja yang menguntungkan dan bahwa evaluasi yang menguntungkan tersebut akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai (Stephen, 2006).

Penilaian kinerja dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Jika sasaran yang diharapkan akan dicapai oleh karyawan itu tidak jelas, jika kriteria pengukuran sasaran tersebut samar-samar, dan jika karyawan itu tidak yakin bahwa upaya mereka akan menghasilkan penilaian kinerja yang memuaskan atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja mereka tercapai, maka tentu dapat dikatakan bahwa individu-individu tersebut akan bekerja cukup jauh di bawah potensi mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pengaruh diskusi yang menyertai proses revidi terhadap motivasi dan kinerja seorang auditor dan adanya pengalaman bekerja yang ikut berpengaruh.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
1	<i>Three Roles of language in motivation theory</i>	Sullivan	1988	Penelitian menunjukkan bahwa diskusi verbal pada saat revidi kertas kerja audit dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seorang auditor.
2	<i>The Impact of The Review Process in Hypothesis Generation Tasks</i>	Ismail <i>et.al</i>	1995	Survey terhadap 21 manajer dan 17 senior auditor di KAP Big 6 di Singapura menunjukkan bahwa dengan adanya diskusi yang menyertai proses revidi merupakan keuntungan yang didapatkan dari proses revidi.
3	<i>Multi Auditor Judgment/Decision Making Research</i>	Rich <i>et.al</i>	1997	Investigasi pada KAP Big-6 menunjukkan pentingnya adanya penjelasan dan <i>follow-up</i> (diskusi) yang menyertai proses revidi dari manajer kepada penyusun kertas kerja.
4	Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris : Auditor BPKP).	Sumardi	2001	Survey terhadap Auditor di lingkungan internal auditor pemerintah menunjukkan bahwa auditor BPKP yang berpengalaman ternyata mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi dan arti pentingnya pengalaman sebagai salah satu faktor meningkatkan kinerja.
5	Analisis Pengaruh Diskusi Verbal dalam Revidi Kertas Kerja dan Motivasi serta Interaksinya Terhadap Kinerja Auditor di Jawa Timur	Yusni Wahyudin	2003	Survey terhadap 100 auditor di KAP Jawa Timur menunjukkan bahwa diskusi verbal atas revidi kertas kerja, motivasi staf auditor, dan interaksi antara diskusi verbal atas revidi kertas kerja audit dengan motivasi staf auditor baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja staf auditor.

6	<i>Effects of Discussion of Audit Revius on Auditors Motivation and Performance</i>	Cathleen <i>et.al</i>	2006	Survey terhadap 154 reviuer dan preparer (auditor) di KAP menunjukkan bahwa motivasi penyusun untuk memperbaiki kinerjanya berhubungan dengan diskusi yang menyertai reuiu. dan diskusi menaikkan motivasi penyusun kurang berpengalaman dibanding penyusun pengalaman. Perbaikan kinerja penyusun kurang berpengalaman semakin meningkat, dan sebaliknya.
---	---	--------------------------	------	--

Penelitian oleh Brazel *et.al* (2004) yang menguji pengaruh format reuiu audit terhadap kualitas dokumentasi kertas kerja dan pertimbangan *reviewer* atau pemeriksa menemukan bahwa penyusun atau *preparer* kertas kerja mengantisipasi reuiu yang dilakukan secara elektronik, dimana hasil yang didapatkan kualitas dokumentasi lebih rendah dibandingkan dengan reuiu *face-to face* atau diskusi. Goodson *et.al*, (1992) menemukan bahwa pada level manajer dengan pengalaman yang lebih rendah (kurang berpengalaman) mempunyai hubungan yang kuat antara isi umpan-balik dibandingkan dengan manajer level tinggi (berpengalaman). Manajer level tinggi tidak mempunyai tingkat ketidakpastian dengan hasil atau *outcome* karena mereka terbiasa dengan hasil melalui pengalaman mereka.

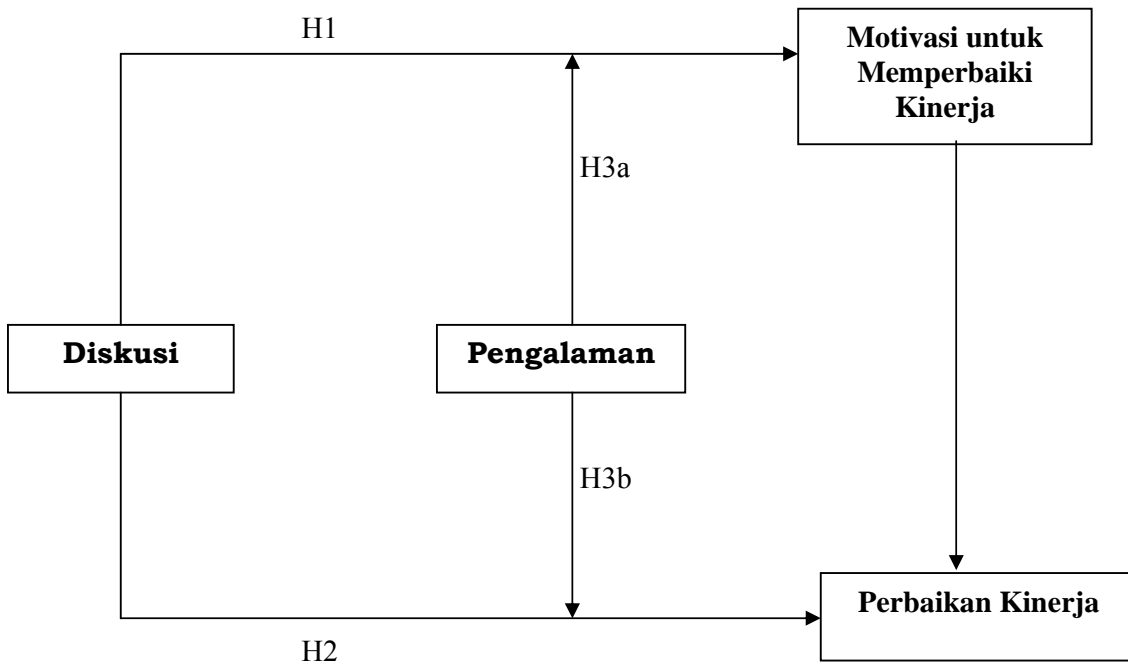
Goodson (1992) dalam studinya mengindikasikan bahwa diskusi terhadap kinerja dalam reuiu lebih efektif bagi manajer yang kurang berpengalaman dibandingkan bagi manajer yang berpengalaman karena diskusi dapat mengurangi ketidakpastian hasil bagi manajer yang kurang berpengalaman, namun tidak membantu manajer yang berpengalaman karena mereka cenderung tidak mengalami ketidakpastian tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Cathleen *et.al* (2006) menyimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung pernyataan bahwa motivasi seorang penyusun untuk memperbaiki kinerjanya berhubungan positif dengan diskusi yang menyertai reviu. Selanjutnya, diskusi yang menyertai hasil reviu akan menaikkan motivasi penyusun yang kurang berpengalaman dibandingkan penyusun yang berpengalaman. Setelah mengendalikan atau memperhatikan motivasi untuk memperbaiki kinerja penyusun, diperoleh hasil bahwa perbaikan kinerja untuk penyusun yang kurang berpengalaman semakin meningkat, dan perbaikan kinerja untuk penyusun yang berpengalaman semakin menurun ketika diskusi menyertai catatan reviu. Temuan ini sejalan dengan teori *Path-Goal Leadership* (McShane dan Von Glonow, 2000 dalam Cathleen *et.al*, 2006), di mana kepemimpinan direktif dapat menghambat ruang gerak karyawan yang berpengalaman karena jenis kepemimpinan ini terlalu mengekang bawahan.

Berdasarkan telaah teoritis maka kerangka pemikiran teoritis yang diteliti oleh Cathleen *et.al* (2006) memberikan arahan kepada peneliti untuk mereplikasi pemikiran tersebut tentang pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi dan kinerja auditor. Kerangka pemikiran penelitian dijelaskan dalam gambar di bawah ini.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Pengembangan Hipotesis

Temuan mengenai interaksi yang signifikan antara diskusi dan pengalaman memperkaya materi pembahasan mengenai umpan-balik dimana metode umpan-balik yang diperlukan untuk memperbaiki kinerja pada tiap tingkat pengalaman tidak sama (Goodson *et.al*, 1992). Umpan-balik dapat mengurangi ketidakpastian hubungan untuk manajer level rendah, sehingga dengan demikian mempertinggi motivasi. Temuan penelitian menghasilkan bahwa adanya penambahan diskusi pada catatan reviu tertulis lebih signifikan untuk perbaikan kinerja bagi auditor yang kurang berpengalaman daripada penyusun berpengalaman dan hasil tersebut dapat

mengindikasikan bahwa perbedaan proses revidi kemungkinan berguna untuk mengevaluasi kinerja auditor pada perbedaan level pengalaman.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis maka dapat dibuat beberapa hipotesa yang mendukung pernyataan-pernyataan tersebut.

2.4.1. Diskusi terhadap Motivasi Auditor Memperbaiki Kinerja

Motivasi dapat disebut sebagai proses-proses psikologis yang menyebabkan inisiatif, arah, intensitas, dan penciptaan perilaku (Klein, 1989 dalam Cathleen *et.al*, 2006). Pengurangan tingkat ketidakpastian merupakan salah satu metode motivasi yang penting. Artinya, motivasi akan bertambah jika sasaran kerja karyawan semakin jelas (Locke, 1997 dalam Cathleen *et.al*, 2006). *Motivational Language Theory* (MLT) atau teori bahasa motivasi mendukung kesimpulan ini (Sullivan, 1988). Menurut MLT, bahasa (dalam bentuk diskusi), akan meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kinerja dengan jalan memberikan kejelasan mengenai tugas audit, yang pada gilirannya, akan mengurangi tingkat ketidakpastian tugas dan memperkaya pemahaman mengenai kinerja tugas yang dimaksud (Sullivan, 1988). Sebagai contoh, diskusi dapat mengembangkan atau memperluas catatan revidi tertulis dengan penjelasan tentang cara pelaksanaan prosedur audit secara lebih efisien. Diskusi juga memuat informasi tentang alasan tugas atau prosedur dianggap sebagai hal yang penting, dengan terlebih dahulu menjelaskan makna dari tugas atau prosedur tersebut. Diskusi dalam penelitian ini dilakukan pada saat review proses pengauditan terjadi.

Dengan memahami tujuan dan pentingnya prosedur audit melalui diskusi yang menyertai revidi audit, maka diharapkan akan terjadi peningkatan motivasi pada diri auditor sehingga kinerja menjadi lebih baik (Sullivan, 1988). Terakhir, dengan memahami tugas secara lebih baik, auditor dapat menjadi lebih yakin atau percaya diri bahwa hasil kerjanya akan memperoleh hasil yang dikehendaki.

H₁: Diskusi pada revidi proses pengauditian berpengaruh terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja

2.4.2. Diskusi terhadap Perbaikan Kinerja Auditor

Revidi dapat pula memperbaiki kinerja tugas secara langsung, terlepas dari motivasi untuk memperbaiki kinerja. Diskusi menyediakan informasi tambahan mengenai tugas spesifik sehingga menjadi lebih paham tentang cara menjalankan tugas tersebut (Sullivan, 1988). Dalam wawancara yang dilakukan oleh Early (1988 dalam Cathleen *et.al*, 2006), para peserta wawancara menceritakan bahwa umpan balik yang lebih spesifik membuat mereka memiliki kinerja yang lebih baik. Goodson *et.al* (1992) juga menyimpulkan bahwa umpan balik yang berorientasi pada tugas memperjelas pemahaman tentang harapan kinerja dan mendorong perbaikan rencana tindakan, sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Dari penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa dengan adanya tambahan diskusi terhadap proses revidi tertulis akan secara langsung mendukung perbaikan kinerja auditor untuk lebih memperbaiki diri. Hipotesis 2 menuliskan prediksi ini. Untuk model teori H₁ dan H₂ dapat dilihat pada Gambar 2.1

H₂: Diskusi pada revid proses pengaudit berpengaruh terhadap perbaikan kinerja seorang auditor

2.4.3. *Path-Goal Theory* berhubungan dengan Pengalaman

Beberapa penelitian (Goodson *et.al*, 1992) yang menguji umpan-balik pada level pengalaman berbeda dan dalam situasi pelatihan menemukan bahwa metode umpan-balik yang berbeda diperlukan pada level pengalaman berbeda pula untuk mendapatkan peningkatan kinerja. Pada penelitian Goodson *et.al* (1992) yang menyatakan bahwa dengan adanya tambahan diskusi pada proses revid tertulis secara langsung meningkatkan perbaikan kinerja lebih tinggi dan kenaikan itu didapatkan melalui peningkatan motivasi untuk memperbaiki kinerja. Secara umum, penelitian ini menemukan bahwa individual dalam pelatihan atau yang memiliki pengalaman yang kurang memperoleh keuntungan lebih dari *task-oriented*, *top-down*, dan *why*, umpan-balik dibandingkan pada individual berpengalaman. Hillery and Wexley (1974 dalam Cathleen *et.al*, 2006) menyatakan bahwa untuk mendapatkan perbaikan kinerja dan kepuasan pekerjaan, partisipan yang kurang berpengalaman secara langsung membutuhkan informasi yang berorientasi tugas (*task-oriented*) dan penjelasan mengapa tugas tersebut lebih penting daripada partisipan yang berpengalaman.

Sementara itu teori *Path-Goal Leadership* menyatakan bahwa kepemimpinan direktif akan mengalami gangguan jika karyawan memiliki keahlian yang memadai dan berpengalaman karena kepemimpinan memberikan kontrol supervisi yang terlalu berat (McShane dan Von Glinow, 2000 dalam Cathleen *et.al*, 2006). Kepemimpinan

direktif meliputi perilaku yang menjelaskan tentang tujuan kinerja dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut. Tambahan diskusi terhadap revidasi tertulis merupakan bentuk kepemimpinan direktif yang ditujukan untuk mengurangi tingkat ketidakpastian revidasi tertulis dan tugas audit serta memberi makna dan manfaat bagi revidasi dan tugas audit. Sehingga, teori *Path-Goal Leadership* memuat kesimpulan bahwa diskusi dalam revidasi bagi auditor yang berpengalaman dapat memberi pengaruh negatif bagi kinerja. Secara ringkas, penelitian-penelitian tersebut di atas menyimpulkan bahwa diskusi sangat diperlukan dan kemungkinan semakin diyakini oleh individu yang kurang berpengalaman dibandingkan individu berpengalaman.

Teori *Path-Goal Leadership* menyatakan bahwa diskusi dapat menyebabkan ketidakseimbangan bagi bawahan yang berpengalaman, dan sebaliknya hal tersebut berbeda untuk auditor yang kurang berpengalaman. Untuk mengetahuinya dibuatlah hipotesis di bawah ini:

H_{3a}: Pengaruh diskusi pada revidasi proses pengauditan terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.

H_{3b}: Pengaruh diskusi pada revidasi proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja terhadap perbaikan kinerja seorang auditor lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer yaitu informasi yang dikumpulkan secara langsung bersumber dari jawaban kuesioner dan responden secara langsung yang akan dikirim kepada auditor dari beberapa Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY baik melalui pos maupun disebarkan langsung. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban-jawaban para responden dengan metode kuesioner yang terdiri dari auditor Kantor Akuntan Publik terhadap serangkaian pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Subyek yang menjadi target dalam penelitian ini adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik. Penelitian ini tidak membedakan antara Kantor Akuntan Publik besar dengan yang kecil, karena berdasarkan penelitian Cathleen *et.al* (2006) responden didapatkan baik dari Kantor Akuntan Publik besar maupun kecil dan pada penelitian yang dilakukan oleh Myrna dan Nur (dalam Irvan, 2006) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kantor Akuntan Publik besar dengan kecil dalam hal tindakan supervisi. Hasil penelitian oleh Patten (1995) yang menunjukkan tidak diperolehnya bukti kuat atas hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan pelaksanaan ketiga aspek utama supervisi terhadap akuntan pemula di Kantor Akuntan Publik besar dengan Kantor Akuntan Kecil (dalam Irvan, 2006). Nama Kantor Akuntan Publik dimana auditornya dijadikan subyek penelitian

ini diperoleh dari Direktori Anggota Kantor Akuntan Publik (wilayah Jawa Tengah dan DIY) dan dalam website Badan Pengawas Pasar Modal (Bapeppam).

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah kelompok elemen, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Mudrajad, 2003). Populasi dalam penelitian ini ditetapkan seluruh auditor independen yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Jawa Tengah dan DIY. Data Kantor Akuntan Publik di dapatkan dari direktori Akuntan Publik (wilayah Jawa Tengah dan DIY tahun 2007).

Penelitian dilakukan dengan populasi tidak hanya pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jawa Tengah tetapi juga wilayah DIY, dikarenakan untuk perluasan sampel. Dipilihnya Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di Jawa Tengah dan DIY dengan alasan bahwa kesadaran untuk audit di wilayah Jawa Tengah dan DIY meningkat walaupun tidak cukup banyak Kantor Akuntan Publik, serta adanya perkembangan ekonomi pada wilayah Jawa Tengah dan DIY. Disamping itu penelitian yang dilakukan pada Kantor Akuntan Publik yang berdomisili di Jawa Tengah dan DIY sudah mencukupi untuk responden dengan kriteria Kantor Akuntan Publik yang tidak terlalu besar, dimana penelitian akan mengarahkan penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Mudrajad, 2003). Pengambilan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan pertimbangan dalam penelitian ini adanya pasangan antara pemeriksa dan penyusun dan berdasarkan pada area yaitu Jawa Tengah dan DIY. Paket yang diberikan berisi formulir baik untuk pemeriksa maupun untuk penyusun diberikan kepada pemeriksa yang dipilih, yang pada gilirannya, memberikan paket pemeriksa kepada penyusun laporan audit. Sampel dalam penelitian ini telah ditetapkan adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik untuk wilayah Jawa Tengah dan DIY tanpa memperhatikan masa kerja.

Data penelitian dikumpulkan dengan cara mengirim langsung kuesioner melalui pos kepada responden di Kantor Akuntan Publik. Penentuan besarnya jumlah kuesioner yang dikirim, dikarenakan peneliti juga tidak mengetahui secara pasti jumlah populasi yang akan diteliti maka akan menggunakan jumlah data yang diperlukan dengan pertimbangan tertentu dalam penelitian ini (*judgment sampling*).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat diketahui bahwa *respon rate* di Indonesia tergolong rendah yaitu antara 20% (Irvan, 2006), oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengirim kuesioner sebanyak yang diperlukan dalam penelitian yaitu 500 (lima ratus) kuesioner dengan jangka waktu antara pengiriman sampai dengan penerimaan kembali adalah selama 1 (satu) bulan. Kuesioner sejumlah 500 tersebut merupakan 250 paket berpasangan untuk pemeriksa dan penyusun.

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel independen dari penelitian ini meliputi diskusi dan pengalaman. Diskusi diperoleh dari perspektif penyusun dengan menggunakan alat ukur dalam skala likert tujuh poin (dari 1 = Sangat Tidak Setuju sampai dengan 7 = Sangat Setuju). Alat uji tersebut mencakup laporan tentang ruang lingkup hal yang disetujui oleh para peserta survei tentang komunikasi yang terjalin berkenaan dengan kinerja audit yang berlangsung.

Variabel independen selanjutnya adalah pengalaman. Pengalaman diukur sebagai berapa lama jangka waktu penyusun audit bekerja pada kantor akuntan publik dengan konversi angka tahun.

Variabel dependen penelitian terdiri atas motivasi penyusun untuk memperbaiki kinerja dan perbaikan kinerja. Kedua variabel ini diukur dengan skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju sampai dengan 7 = Sangat Setuju).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan menunjukkan cara pengukuran data dari masing-masing variabel tersebut. Tujuan dari definisi operasional adalah untuk mengukur konsep abstrak seperti hal-hal yang biasanya jatuh ke dalam wilayah subyektif perasaan dan sikap (Uma, 2006).

3.3.2.1 Diskusi

Diskusi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya komunikasi bertukar pikiran atau membahas suatu masalah untuk memecahkannya. Diskusi dalam penelitian ini dilakukan pada reviu proses pengauditan. Dalam reviu tersebut ditanyakan adanya diskusi secara verbal atau percakapan dan komunikasi yang dilakukan antara supervisor dengan auditor penyusun. Item ini termasuk pertanyaan tentang apakah percakapan tentang kinerja dilakukan. Untuk mengukur variabel diskusi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Cathleen *et.al*, (2006).

Penggunaan instrumen tersebut dimaksudkan untuk mengukur adanya diskusi penyusun ketika menerima reviu dari supervisor. Instrumen terdiri dari 2 item pertanyaan, responden diharapkan untuk memilih jawaban pada skala likert dari 1 = sangat tidak setuju sampai 7 = sangat setuju dari tiap-tiap pertanyaan.

Untuk butir pertanyaan pertama dengan inferensi jika responden menyetujui adanya percakapan dengan supervisor yang menyertai catatan reviu, maka akan memilih pada skala likert 7 = sangat setuju. Untuk butir pertanyaan kedua jika responden menyetujui adanya penjelasan ketika reviu dilakukan oleh supervisor dan memilih skala likert 1 = sangat tidak setuju, maka inferensi yang diambil adalah sebaliknya, yaitu jawaban responden pada skala likert 7 = sangat setuju.

3.3.2.2 Motivasi

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Motivasi untuk meningkatkan kinerja dan untuk mengukur usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja. Untuk mengukur variabel motivasi digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Cathleen *et.al*, (2006).

Penggunaan instrumen tersebut dimaksudkan untuk mengukur motivasi penyusun ketika menerima motivasi dari supervisor mereka. Instrumen terdiri dari 4 item pertanyaan, responden diharapkan untuk memilih jawaban pada skala likert dari 1 = sangat tidak setuju sampai 7 = sangat setuju dari tiap-tiap pertanyaan. Jawaban dari responden digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi auditor, yaitu tingkat motivasi penyusun rendah untuk jawaban pada skala rendah dan sebaliknya tingkat motivasi lebih tinggi untuk jawaban pada skala tinggi. Semakin tinggi motivasi untuk memperbaiki kinerja maka responden memilih jawaban pada skala likert 7 = sangat setuju dan sebaliknya, jika semakin rendah motivasi untuk memperbaiki kinerja maka responden memilih jawaban pada skala likert 1 = sangat tidak setuju.

3.3.2.3 Kinerja

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja individu anggota suatu organisasi dalam kegiatan pelaksanaan audit. Untuk mengukur variabel kinerja digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Cathleen *et.al* (2006).

Penggunaan instrumen tersebut dimaksudkan untuk mengukur kinerja staf melalui persepsi supervisor, untuk penelitian ini yang diukur dengan instrumen para staf auditor atau penyusun melalui supervisornya untuk melihat kinerja staf tersebut. Instrumen terdiri dari 3 item pertanyaan, responden diharapkan untuk memilih jawaban pada skala likert dari 1 = sangat tidak setuju sampai 7 = sangat setuju dari tiap-tiap pertanyaan.

Untuk butir pertanyaan pertama dan kedua dengan inferensi jika responden menyetujui adanya peningkatan pekerjaan dan produktivitas dari penyusun atau *preparer*, maka akan memilih pada skala likert 7 = sangat setuju. Untuk butir pertanyaan ketiga jika responden menyetujui adanya peningkatan kinerja akan

memilih pada skala likert 1 = sangat tidak setuju, maka inferensi yang diambil adalah sebaliknya, yaitu jawaban responden pada skala likert 7 = sangat setuju.

3.3.2.4 Pengalaman

Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lama bekerja seseorang sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik Dalam penelitian ini variabel pengalaman menggunakan instrumen yang pernah digunakan Cathleen *et.al*, (2006) yaitu jumlah tahun bekerja dalam kantor akuntan publik oleh penyusun audit yang digunakan untuk mengukur pengalaman. Jumlah tahun bekerja sebagai auditor juga pernah digunakan oleh Kalbers (1995 dalam Sumardi, 2001) pada penelitiannya.

Setiap responden diminta menjawab pertanyaan berapa lama mereka bekerja sebagai auditor di Kantor Akuntan Publik. Tentu saja jumlah tahun yang lebih banyak menunjukkan tingkat pengalaman yang dipunyai seorang auditor juga lebih banyak atau lebih berpengalaman.

Variabel pengalaman menggunakan pertanyaan terbuka dengan jawaban menggunakan lamanya (dalam tahun) responden bekerja sebagai auditor. Pertanyaan yang diajukan kepada para responden diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Cathleen *et.al*, (2006).

3.4. Metode pengumpulan Data

Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang dikirimkan melalui jasa pos dan mendatangi langsung (*contact person*) yang ditujukan kepada auditor Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY yang peneliti anggap telah

menjalankan prosedur revidi kertas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dengan cara memilih atasan dan bawahan yang sama-sama bergabung dalam satu tim audit. Atasan (supervisor) dan bawahan (sub-ordinat/auditor junior) masing-masing diberi kuesioner. Daftar pertanyaannya yang terdiri atas rangkaian pertanyaan-pertanyaan berupa *self report* dari subyeknya, yang diserahkan kepada responden yang bersangkutan. Kuesioner terdiri dari 9 pertanyaan, untuk aspek diskusi yang ditunjukkan pada penyusun sebanyak 2 (dua) pertanyaan, dari Cathleen *et.al*, (2006).

3.5. Uji *Non-Response Bias*

Kelemahan dari *mail survey* adalah kemungkinan tingkat pengembalian (*respon rate*) yang sangat rendah. Rendahnya tingkat pengembalian akan berdampak pada biasanya hasil generalisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti, karena akan ada kemungkinan terjadi perbedaan antara kuesioner yang kembali dengan yang tidak kembali. Kondisi tersebut terkenal dengan *non-response bias*.

Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner sesuai jadwal dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner (*non-response*). Karena data mengenai *non-response bias* subyek tidak tersedia, maka responden yang mengembalikan setelah tanggal yang ditentukan maka dianggap sebagai responden yang tidak menjawab. Penelitian ini menguji *non-response bias* dengan menggunakan uji t (*t-test*). Hasil pengujian dengan *t-test* akan menunjukkan apakah terdapat perbedaan atau persamaan diantara kedua kelompok responden tersebut sehingga mampu menjelaskan kesimpulan penelitian.

3.6. Teknik Analisis

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan datanya sangat ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya (Husaini, 2003).

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Imam (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan untuk validitas data maka dapat dilihat dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, bila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dapat menjelaskan bahwa variabel yang diamati valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam (2005), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Data adalah reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cathleen *et.al*, (2006). ditemukan bahwa dua alat ukur tersebut dirata-rata bersama-sama untuk menghasilkan ukuran diskusi, hasil keduanya memiliki korelasi 0.63. Aspek motivasi penyusun untuk memperbaiki kinerjanya sebanyak 4 (empat) pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* 0.79, sedangkan untuk aspek kinerja dilihat dari persepsi pemeriksa sebanyak 3 (tiga) pertanyaan mempunyai nilai 0.72, sehingga keduanya menunjukkan

penerimaan terhadap reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunally dalam Imam, 2005).

3.6.3 Uji Normalitas Data

Screening terhadap normalitas data merupakan langkah yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate (Imam, 2005). Salah satu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam, 2005:110). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.4 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang diolah dengan menggunakan Program SPSS 13 (Imam, 2005) meliputi:

1. Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Oleh karena jika tingkat korelasi masih di bawah 95 %, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius.
2. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan salah satu cara yaitu, melihat grafik Plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREISD.

3. Uji Autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dengan melihat angka Durbin Watson berkisar antara -2 sampai dengan +2 maka koefisien regresi bebas dari gangguan autokorelasi sedangkan jika angka DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif dan jika angka DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif (Singgih, 2004;218).

3.7. Analisis Regresi

Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi berganda yaitu persamaan regresi yang melibatkan hubungan antar 2 (dua) variabel atau lebih (Samsubar, 1990). Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Pengujian terhadap hipotesis menggunakan Model *Ordinary Least Square* (OLS). Inti metode OLS adalah mengestimasi suatu garis regresi dengan jalan meminimalkan jumlah dari kuadrat kesalahan setiap observasi terhadap garis tersebut., untuk penelitian ini persamaan regresinya sebagai berikut:

3.7.1. Persamaan regresi Motivasi untuk memperbaiki Kinerja

$$Y_{MIP} = \beta_0 + \beta_1 D + \beta_2 EX + \beta_3 (D * EX) + \varepsilon$$

Keterangan :

Y_{MIP} = Motivasi untuk Memperbaiki Kinerja

D = Diskusi

EX = Pengalaman

D*EX = interaksi antara Diskusi dan Pengalaman

3.7.2. Persamaan regresi untuk Perbaikan Kinerja :

$$Y_{PI} = \beta_0 + \beta_1 D + \beta_2 EX + \beta_3 M + \beta_4 (D * EX) + \varepsilon$$

Keterangan :

Y_{PI} = Perbaikan Kinerja

D = Diskusi

EX = Pengalaman

M = Motivasi

D*EX = interaksi antara Diskusi dan Pengalaman

3.7.3 Inferensi Hasil Regresi

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima (Mudrajad, 2003). Dalam analisis regresi terdapat beberapa jenis kriteria ketepatan (*goodness of fit*):

1. Uji t (Pengujian Signifikansi secara Parsial)

Secara parsial semua variabel bebas di dalam penelitian ini dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 0.05$ apabila nilai probability signifikansi dari t-rasio pada hasil regresi lebih kecil dari 0.05.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat menerangkan oleh variabel terikat (Gujarati, 1995). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R ini berkisar antara $0 < R < 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan bagaimana data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis yang telah disajikan pada bab sebelumnya.

4.1. Analisis Deskriptif

Kuesioner yang telah diisi dikirimkan kembali melalui kantor pos. Karena lama pengedaran kuesioner dibatasi dalam waktu 1 (satu) bulan, maka batas akhir penerimaan kuesioner adalah tanggal 19 Mei 2008. Untuk dalam kota Semarang hasil kuesioner diambil secara langsung oleh peneliti.

Dari jumlah 500 kuesioner yang terdiri dari 250 paket disebarkan, kuesioner yang diisi dan dikembalikan baik dari kantor pos maupun diterima langsung dari Kantor Akuntan Publik se-Jawa Tengah sebanyak 67 paket dengan tingkat respon 27%. Sebanyak 5 paket kuesioner tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya karena pengisiannya kurang komplit. Dengan demikian tingkat respon akhir sebesar 25 % dianggap sudah mencukupi, mengingat tingkat respon rata-rata penelitian di Indonesia rendah berkisar antara 20% (Irvan, 2006). Gambaran mengenai proses penyebaran dan penerimaan kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Total Pengiriman Kuesioner	250 pasang (500 kues)
Kuesioner yang kembali sebelum 19 Mei 2008	50
Kuesioner yang kembali setelah 19 Mei 2008	17
Total Kuesioner yang kembali	67
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	5
Total Kuesioner yang digunakan	62
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	$= 67 / 250 * 100\%$ 27%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>Usable respon rate</i>)	$= 62 / 250 * 100\%$ 25%

Sumber: Data primer yang diolah, 2008

Kuesioner yang diterima sebanyak 62 pasang yang terdiri dari 47 pasang diterima sebelum tanggal *cutoff* dan 15 pasang yang diterima sesudah tanggal *cutoff*. Akan tetapi setelah diuji *non-response bias* dengan menggunakan menggunakan uji t (*t-test*).ditemukan tidak ada beda, sehingga dapat diambil keputusan untuk memakainya. Dari jumlah tersebut, secara deskriptif responden diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.2
Identitas Responden

Deskriptif	Identifikasi	Jumlah (orang)	Total (orang)	%
Jenis Kelamin	Pria	86	124	69.35
	Wanita	38		30.65
Lama Kerja	±1 tahun	21	124	16.94
	±5 tahun	30		24.19
	±7 tahun	38		30.65
	±11 tahun	35		28.22
Pendidikan			124	
	D3	24		19.35
	S1	96		77.42
	S2	4		3.23

Sumber : Data primer yang diolah, 2008

4.2. Pengujian Instrumen Data

Pengujian instrument data meliputi uji validitas (*validity test*) dan uji reliabilitas (*reliability test*), dengan penjabaran sebagaimana di bawah.

4.2.1. Uji Validitas

Menurut Imam (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan untuk validitas data maka dapat dilihat dengan membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel, bila *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel maka dapat menjelaskan bahwa variabel yang diamati valid. Validitas ini akan ditunjukkan oleh suatu indeks yang menggambarkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar menunjukkan apa yang diukur.

Pengujian validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson, yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel.

Tabel 4.3

Koefisien Validitas Variabel Diskusi

Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	r-tabel 5%	Keterangan
1.	0.863	0.250	Valid
2.	0.879	0.250	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Hasil analisis pada butir-butir variabel diskusi menunjukkan harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 0.250. Oleh karena koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$, yaitu 0.250, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan pada variabel diskusi dinyatakan valid.

Tabel 4.4

Koefisien Validitas Variabel Motivasi

Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	r-tabel 5%	Keterangan
1.	0.849	0.250	Valid
2.	0.819	0.250	Valid
3.	0.854	0.250	Valid
4.	0.859	0.250	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Hasil analisis pada butir-butir variabel motivasi menunjukkan harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 0.250. Oleh karena koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$, yaitu 0.250, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Koefisien Validitas Variabel Kinerja

Butir Pertanyaan	Koefisien Validitas	r-tabel 5%	Keterangan
1.	0.872	0.250	Valid
2.	0.922	0.250	Valid
3.	0.870	0.250	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Hasil analisis pada butir-butir variabel kinerja menunjukkan harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 0.250. Oleh karena koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari harga r-tabel pada $\alpha = 0.05$, yaitu 0.250, maka inferensi yang diambil adalah butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil analisis terhadap ketiga variabel penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga dapat diteruskan ke uji selanjutnya, yaitu uji reliabilitas.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Dari ke-9 (Sembilan) butir pertanyaan, yang berkaitan dengan adanya diskusi dan berkaitan dengan motivasi memperbaiki kinerja serta perbaikan kinerja seorang *preparer* yang valid tersebut, kemudian diuji dengan uji konsistensi dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Diskusi	0.682	0.60	Reliabel
Motivasi	0.865	0.60	Reliabel
Kinerja	0.858	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Konsistensi dari butir pertanyaan yang berkaitan dengan diskusi dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0.682. Oleh karena harga *Cronbach Alpha* sebesar $0.682 > 0.60$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan pada variabel diskusi dinyatakan reliabel.

Konsistensi dari butir pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0.865. Oleh karena harga *Cronbach Alpha* sebesar $0.865 > 0.60$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan reliabel.

Konsistensi dari butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja dalam penelitian ini ditunjukkan dengan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0.858. Oleh karena harga *Cronbach Alpha* sebesar $0.858 > 0.60$, maka inferensi yang diambil adalah seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan reliabel. Seluruh koefisien *Cronbach Alpha* di atas melebihi nilai yang diharapkan sebagaimana disyaratkan Nunally (1978) yaitu sebesar 0.60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Regresi terpenuhi apabila penaksir kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*) dari koefisien regresi adalah linear, tak bias dan mempunyai varians minimum, ringkasnya penaksir tersebut adalah penaksir tak bias kolinear terbaik (*Blue*) maka perlu dilakukan uji (pemeriksaan) terhadap gejala multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas serta uji kenormalan residual.

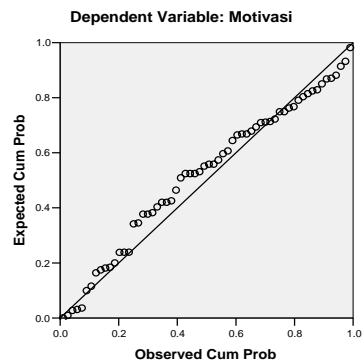
4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Imam, 2005).

Salah satu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Imam, 2005:110). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4.1
Normal P-Plot Motivasi

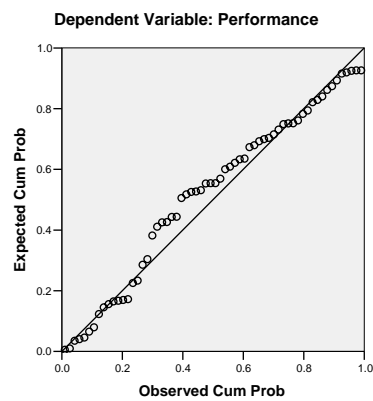
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output 2008

Gambar 4.2
Normal P-Plot Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output 2008

Mengingat normal P-Plot diatas sesuai dengan apa yang diuraikan oleh Imam (2005), maka dinyatakan untuk motivasi dan kinerja memiliki distribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam (2005;91) multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Selain itu dapat dianalisis juga dengan melihat matrik korelasi variabel-variabel independen. Setiap analisis harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Tabel 4.7
Matrik Korelasi Motivasi

Coefficient Correlations ^a

Model			Interaksi	Diskusi	Pengalaman
1	Correlations	Interaksi	1.000	-.784	.922
		Diskusi	-.784	1.000	-.607
		Pengalaman	.922	-.607	1.000
	Covariances	Interaksi	.092	-.073	.081
		Diskusi	-.073	.094	-.054
		Pengalaman	.081	-.054	.084

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output 2008

Dari hasil analisis yang telah dilakukan sebagaimana tampak pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel Pengalaman yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel Interaksi dengan tingkat korelasi sebesar 0.922 atau sekitar 92%. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Imam, 2005;93).

Tabel 4.8
Matrik Korelasi Kinerja

Coefficient Correlations

Model		Interaksi	Motivasi	Diskusi	Pengalaman	
1	Correlations	Interaksi	1.000	.162	-.774	.920
		Motivasi	.162	1.000	-.397	.266
		Diskusi	-.774	-.397	1.000	-.643
		Pengalaman	.920	.266	-.643	1.000
	Covariances	Interaksi	.104	.007	-.087	.093
		Motivasi	.007	.019	-.019	.012
		Diskusi	-.087	-.019	.123	-.071
		Pengalaman	.093	.012	-.071	.099

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output 2008

Dari hasil analisis yang telah dilakukan sebagaimana tampak pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa tetap variabel Pengalaman yang mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel Interaksi dengan tingkat korelasi sebesar 0.920 atau sekitar 92%. Oleh karena korelasi ini masih di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Imam, 2005;93).

4.3.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Imam, 2005;95). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series* karena

gangguan pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya.

Untuk menguji apakah terjadi autokorelasi dapat dideteksi dengan Durbin-Watson statistics (DW). Menurut Singgih (2004;218) jika angka Durbin Watson berkisar antara -2 sampai dengan +2 maka koefisien regresi bebas dari gangguan autokorelasi, sedangkan jika angka DW dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif dan jika angka DW diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi Motivasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.402	.371	2.060	1.277

a. Predictors: (Constant), Interaksi, Diskusi, Pengalaman

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Output 2008

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.644 ^a	.414	.373	2.162	1.925

a. Predictors: (Constant), Interaksi, Motivasi, Diskusi, Pengalaman

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output 2008

Hasil perhitungan menunjukkan harga DW untuk motivasi untuk memperbaiki kinerja sebesar 1.277 dan harga DW untuk perbaikan kinerja sebesar 1.925, yang berarti untuk motivasi dan kinerja terletak pada rentang antara -2 sampai

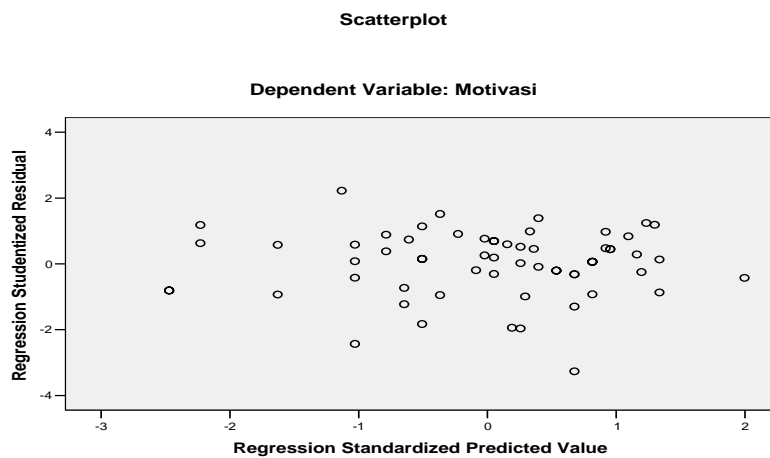
dengan +2, sehingga inferensi yang diambil adalah model regresi keduanya tidak mengandung gejala autokorelasi (Singgih, 2004;218).

4.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam, 2005;105). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

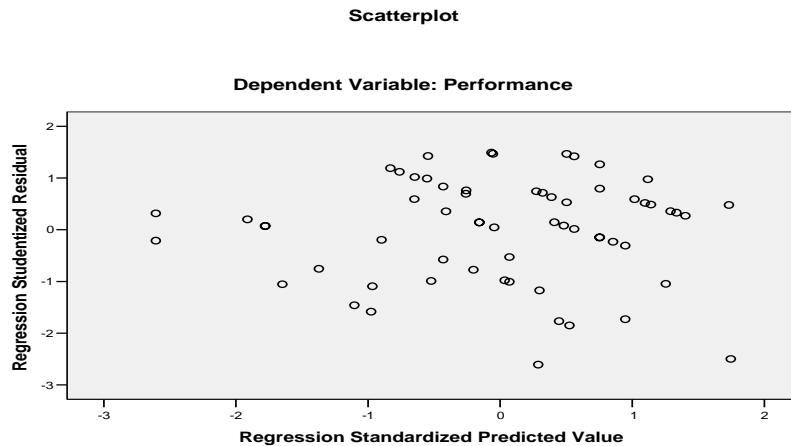
Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu, dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SREISD. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*.

Gambar 4.3
Scatterplot Motivasi



Sumber : Output 2008

Gambar 4.4
Scatterplot Kinerja



Sumber : Output 2008

Dari kedua gambar grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua model regresi untuk motivasi dan kinerja, sehingga kedua model regresi layak dipakai untuk memprediksi.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian koefisien regresi bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi berganda (*multiply regression analysis*) dengan bantuan program SPSS 13, dan memperhatikan nilai t_{hitung} dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui signifikansi variabel independen secara parsial (uji t) terhadap

variabel dependen pada tingkat $\alpha = 0.05$. Dengan ketentuan apabila variabel independen signifikan terhadap variabel dependen maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan apabila tidak signifikan maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4.1.1. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hipotesis H_1 : Diskusi pada reviu proses pengauditan berpengaruh terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja

Tabel 4.11
Perhitungan T-test

Variabel	t-ratio	Prob-Sig	Keputusan
Diskusi	3.293	0.002	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa dari probabilitas signifikansi sebesar 0.002 dan < 0.05 , maka untuk diskusi signifikan pada motivasi auditor memperbaiki kinerja dan dilihat juga dari t-hitung sebesar 3.293, dimana t-tabel pada $\alpha = 0.05$ sebesar 1.645. Oleh karena t-hitung ($3.293 > 1.645$), maka inferensi yang diambil adalah menerima H_1 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Diskusi pada reviu proses pengauditan berpengaruh pada motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja.

4.4.1.2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hipotesis H_2 : Diskusi pada reviu proses pengauditan berpengaruh terhadap perbaikan kinerja seorang auditor

Tabel 4.12
Perhitungan T-test

Variabel	t-ratio	Prob-Sig	Keputusan
Diskusi	2.589	0.012	Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa dari probabilitas signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$, maka untuk diskusi signifikan pada perbaikan kinerja auditor dan dilihat juga dari t-hitung sebesar 2.589, dimana t-tabel pada $\alpha = 0.05$ sebesar 1.645. Oleh karena t-hitung ($2.589 > 1.645$), maka inferensi yang diambil adalah menerima H_2 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Diskusi pada reviu proses pengauditan berpengaruh pada perbaikan kinerja auditor.

4.4.1.3. Uji Hipotesis 3a

Berdasarkan hipotesis H_{3a} : Pengaruh diskusi pada reviu proses pengauditan terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman. Pengujian dilihat dari signifikansi interaksi antara diskusi dengan pengalaman.

Tabel 4.13
Perhitungan T-test

Variabel	t-ratio	Prob-Sig	Keputusan
Interaksi	-1.250	0.216	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Berdasarkan tabel 5.13 perhitungan t-test dapat dilihat bahwa dari probabilitas signifikansi sebesar $0.216 > 0.05$ untuk interaksi diskusi dengan pengalaman terhadap motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja tidak signifikan.

Walaupun t-ratio menunjukkan tanda negatif sesuai dengan penelitian Cathleen *et.al* (2006) akan tetapi, probabilitas diatas 0.05 tidak signifikan, maka inferensi yang diambil adalah menolak H_{3a} . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh diskusi pada reuiu proses pengauditan tidak mempertinggi motivasi untuk memperbaiki kinerja bagi auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman.

4.4.1.4. Uji Hipotesis 3b

Berdasarkan hipotesis H_{3b} : Pengaruh diskusi pada reuiu proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja terhadap perbaikan kinerja seorang auditor lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman. Pengujian dilihat dari signifikansi interaksi antara diskusi dengan pengalaman.

Tabel 5.14
Perhitungan T-test

Variabel	t-ratio	Prob-Sig	Keputusan
Interaksi	-0.947	0.348	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2008

Berdasarkan tabel 5.14 perhitungan t-test dapat dilihat bahwa dari probabilitas signifikansi sebesar $0.348 > 0.05$ untuk interaksi diskusi dengan pengalaman terhadap perbaikan kinerja tidak signifikan. Walaupun t-ratio menunjukkan tanda negatif sesuai dengan penelitian Cathleen *et.al* (2006) akan tetapi, probabilitas diatas 0.05 tidak signifikan, maka inferensi yang diambil adalah menolak H_{3b} . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh diskusi pada reuiu proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja tidak mempertinggi

perbaikan kinerja bagi auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman.

4.4.2. Hasil Persamaan Motivasi Untuk Memperbaiki Kinerja

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*) dengan hasil sebagai berikut:

$$Y_{MIP} = 18.246 + 1.008X_1 - 0.609X_2 - 0.379X_3$$

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.246	2.584		7.062	.000
	Diskusi	1.008	.306	.614	3.293	.002
	Pengalaman	-.609	.289	-.629	-2.106	.040
	Interaksi	-.379	.303	-.478	-1.250	.216

a. Dependent Variable: Motivasi

$$R^2 = 0.402$$

$$R^2 \text{ Adj} = 0.371$$

$$DW_{\text{test}} = 1.277$$

Sumber : Data Primer yang diolah, 2008

Keterangan:

Y_{MIP} = Motivasi untuk Memperbaiki Kinerja

X_1 = Diskusi

X_2 = Pengalaman

X_3 = Interaksi antara Diskusi dan Pengalaman

- Konstanta sebesar 18.246, yang artinya apabila nilai dari diskusi, pengalaman, dan interaksi diskusi dan pengalaman, di obyek penelitian sama dengan nol atau dari seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai Motivasi akan sebesar 18.246.
- $1.008X_1$ artinya peningkatan pada variabel Diskusi akan mempertinggi Motivasi, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau diskusi sering dilakukan akan memberikan dorongan yang positif dalam motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja.
- $-0.609X_2$ artinya penurunan pada variabel Pengalaman akan mempertinggi Motivasi, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda minus di depan memberikan arahan bahwa dengan semakin rendahnya pengalaman seorang auditor (kurang berpengalaman) semakin tinggi motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja.
- $-0.379X_3$ artinya penurunan pada variabel Interaksi Diskusi dan Pengalaman akan mempertinggi Motivasi, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda minus di depan memberikan arahan bahwa dengan semakin rendahnya interaksi antara diskusi dengan pengalaman seorang auditor semakin tinggi motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja.
- T-hitung untuk variabel Diskusi sebesar 3.293 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0.002. Oleh karena signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_1 .
- Koefisien determinasi adalah sebesar 0.402 dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0.371. Karena persamaan regresi menggunakan

banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Dari hasil tersebut diatas bahwa 37.1 persen perubahan atau variasi dari motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel diskusi, pengalaman, dan interaksi diskusi dengan pengalaman, sedangkan sebesar 62.9 persen oleh variabel yang lain.

- T-hitung untuk interaksi diskusi dan pengalaman sebesar -1.250 dengan signifikansi sebesar 0.216. Oleh karena tidak signifikan sebesar $0.216 > 0.05$, maka inferensi yang diambil adalah menolak H_{3a} . Dengan kata lain, diskusi pada reviu proses pengauditan tidak mempertinggi motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja bagi auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.
- Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.277, menurut Singgih Santoso (2004:218) aturan keputusannya adalah jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2) dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.4.3. Hasil Persamaan Perbaikan Kinerja Auditor

$$Y_{PI} = 5.512 + 0.906X_1 - 0.406X_2 + 0.240X_3 - 0.305X_4$$

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.512	3.699		1.490	.142
	Diskusi	.906	.350	.525	2.589	.012
	Pengalaman	-.406	.315	-.399	-1.290	.202
	Motivasi	.240	.138	.228	1.738	.088
	Interaksi	-.305	.323	-.366	-.947	.348

a Dependent Variable: Kinerja

$$R^2 = 0.414$$

$$R^2 \text{ Adj} = 0.373$$

$$DW_{\text{test}} = 1.925$$

Sumber : Data Primer yang diolah, 2008

Keterangan:

Y_{PI} = Perbaikan Kinerja

X_1 = Diskusi

X_2 = Pengalaman

X_3 = Motivasi

X_4 = interaksi antara Diskusi dan Pengalaman

- Konstanta sebesar 5.512, yang artinya , yang artinya apabila nilai dari diskusi, pengalaman, motivasi, serta interaksi diskusi dan pengalaman di obyek penelitian sama dengan nol atau dari seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai Kinerja akan sebesar 5.512.
- $0.906X_1$ artinya peningkatan pada variabel Diskusi akan mempertinggi Kinerja, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau diskusi sering dilakukan akan memberikan dorongan yang positif dalam perbaikan kinerja seorang auditor.
- $-0.406X_2$ artinya penurunan pada variabel Pengalaman akan mempertinggi Kinerja, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda minus di depan memberikan arahan bahwa dengan semakin rendahnya pengalaman seorang auditor (kurang berpengalaman) semakin tinggi perbaikan kinerja seorang penyusun atau *preparer* .

- $0.240X_3$ artinya peningkatan pada variabel Motivasi akan mempertinggi Kinerja, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi dari seorang auditor untuk memperbaiki kinerja akan memberikan dorongan yang positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik.
- $-0.305X_4$ artinya penurunan pada variabel Interaksi Diskusi dengan Pengalaman akan meningkatkan Kinerja, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap. Tanda minus di depan memberikan arahan bahwa dengan semakin rendahnya interaksi diskusi dengan pengalaman seorang auditor maka semakin tinggi perbaikan kinerja seorang penyusun atau *preparer*.
- t-hitung untuk variabel Diskusi sebesar 2.589 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0.012. Oleh karena signifikan sebesar $0.012 < 0.05$, maka inferensi yang diambil adalah menerima H_2 .
- Koefisien determinasi adalah sebesar 0.414 dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0.373. Karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Dari hasil tersebut diatas bahwa 37.3 persen perubahan atau variasi dari perbaikan kinerja seorang auditor dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel diskusi, pengalaman, motivasi, dan interaksi diskusi dengan pengalaman, sedangkan sebesar 62.7 persen oleh variabel yang lain.
- T-hitung untuk interaksi diskusi dan pengalaman sebesar -0.947 dengan signifikansi sebesar 0.348. Oleh karena tidak signifikan sebesar $0.348 > 0.05$, maka inferensi yang diambil adalah menolak H_{3b} . Dengan kata lain, diskusi pada

revisi proses pengauditan dan motivasi auditor untuk memperbaiki kinerja tidak mempertinggi perbaikan kinerja bagi auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman.

- Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.925, menurut Singgih Santoso (2004;218) aturan keputusannya adalah jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2) dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.4.4 Perbandingan Penelitian terdahulu dengan Hasil Penelitian

Ismail *et.al* (1995) dalam penelitiannya dengan melakukan survei terhadap 21 manajer dan 17 senior auditor di KAP Big-6 di Singapura menunjukkan bahwa dengan adanya diskusi yang menyertai proses revisi antara pe-revisi dan yang direvisi merupakan keuntungan didapatkan dari proses revisi. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara senior dan manajer audit. Walaupun berbeda dalam melakukan pendekatan antara yang dilakukan oleh Ismail dengan hasil penelitian sekarang, akan tetapi secara umum keduanya memiliki pemahaman yang seragam atas adanya tambahan diskusi dapat meningkatkan manfaat atau keuntungan dalam proses revisi audit.

Rich *et.al* (1997) dalam penelitiannya melakukan investigasi pada KAP Big-6 menunjukkan bahwa penting adanya penjelasan dan *follow-up* (diskusi) yang menyertai proses revisi dari manajer kepada penyusun kertas kerja. Secara umum hasil penelitian yang dilakukan Rich *et.al* (1997) dengan hasil penelitian sekarang terdapat kesamaan walaupun berdasar pada penelitian literatur akan tetapi dapat dijelaskan keuntungan dengan adanya diskusi pada proses revisi yang didapatkan

penyusun kertas kerja seperti dapat memperjelas tugas, memperbaiki dokumentasi kertas kerja, dan mengklarifikasi pertanyaan.

Yusni Wahyudin (2003) dalam penelitiannya dengan melakukan survei terhadap 100 auditor di KAP Jawa Timur menunjukkan bahwa diskusi verbal atas revidi kertas kerja, motivasi staf auditor, dan interaksi antara diskusi verbal atas revidi kertas kerja audit dengan motivasi staf auditor baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja staf auditor.

Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, Yusni mengambil Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur dengan 100 responden, sementara peneliti mengambil auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta dengan 124 responden (62 pasangan *reviewer* dan *preparer*). Perbedaan lainnya adalah Yusni melihat pengaruh diskusi verbal atas revidi kertas kerja, motivasi staf auditor, dan interaksi antara diskusi verbal atas revidi kertas kerja audit dengan motivasi staf auditor baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja staf auditor, sedangkan peneliti melihat pengaruh diskusi terhadap motivasi dan kinerja yang dimoderasi oleh pengalaman kerja seorang auditor (dilihat berapa tahun bekerja di KAP).

Terdapat persamaan alat analisis yang digunakan antara keduanya, yaitu regresi berganda. Hasil penelitian sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusni (2003), yaitu diskusi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Akan tetapi untuk motivasi ternyata secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Cathleen *et.al* (2006) dalam penelitiannya dengan melakukan survei terhadap 154 pasangan *reviewer* dan *preparer* (auditor) di KAP menunjukkan bahwa motivasi penyusun untuk memperbaiki kinerjanya berhubungan dengan diskusi yang menyertai revidi dan adanya diskusi menaikkan motivasi penyusun kurang

berpengalaman dibandingkan penyusun pengalaman. Perbaikan kinerja penyusun kurang berpengalaman semakin meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Cathleen *et.al* (2006). Perbedaan lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu di Indonesia tepatnya Jawa Tengah dan Yogyakarta. Persamaan hasil penelitian dengan penelitian Cathleen *et.al* (2006), yaitu sesuai yang diprediksikan diskusi signifikan terhadap motivasi untuk memperbaiki kinerja dan pengalaman juga memperlihatkan negatif signifikan pada motivasi untuk memperbaiki kinerja. Untuk diskusi pada penelitian ini signifikan terhadap perbaikan kinerja, berbeda dengan Cathleen *et.al*, dimana diskusi tidak signifikan. Pengaruh pengalaman negatif tetapi tidak signifikan. Interaksi antara diskusi dengan pengalaman yang memperlihatkan negatif tetapi tidak signifikan mengindikasikan bahwa diskusi pada revidi proses pengauditan tidak mempertinggi motivasi dan kinerja penyusun atau *preparer* yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman.

Selanjutnya sama dengan hasil penelitian oleh Cathleen *et.al*, ternyata motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini. Hal ini dapat disebabkan karena motivasi untuk memperbaiki kinerja diukur dari perspektif penyusun atau *preparer's* dan perbaikan kinerja dari perspektif pemeriksa atau *reviewer*. Kemungkinan motivasi penyusun untuk memperbaiki kinerja tidak mempunyai keluaran yang sama dengan yang diharapkan oleh *reviewer*. Atau perbaikan kinerja seorang penyusun tidak terwujud karena adanya pergantian supervisor.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. Diskusi pada revidi proses pengauditan terbukti berpengaruh terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cathleen *et.al* (2006). Cathleen *et.al* (2006) menemukan bahwa diskusi berpengaruh terhadap motivasi untuk memperbaiki kinerja
2. Diskusi pada revidi proses pengauditan terbukti berpengaruh terhadap perbaikan kinerja seorang auditor. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusni Wahyudin (2003) di Jawa Timur yang menemukan bahwa diskusi berpengaruh terhadap perbaikan kinerja seorang auditor.
3. Pengaruh diskusi pada revidi proses pengauditan terhadap motivasi seorang auditor untuk memperbaiki kinerja lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman tidak terbukti. Ditemukan bahwa diskusi pada revidi proses pengauditan tidak mempertinggi motivasi untuk memperbaiki kinerja seorang auditor penyusun yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Cathleen *et.al* (2006).
4. Pengaruh diskusi pada saat revidi proses pengauditan dan motivasi untuk memperbaiki kinerja terhadap perbaikan kinerja seorang auditor lebih tinggi pada auditor yang kurang berpengalaman dibandingkan auditor yang berpengalaman

tidak terbukti. Ditemukan bahwa diskusi pada reviu proses pengauditan tidak mempertinggi perbaikan kinerja seorang auditor penyusun atau *preparer* yang kurang berpengalaman dibandingkan yang berpengalaman.. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian Cathleen *et.al* (2006).

5.2. Keterbatasan

Pada penelitian ini cenderung menggunakan pengukuran pengalaman kerja hanya dilihat dari berapa lama waktu seorang auditor bekerja pada Kantor Akuntan Publik (tahun bekerja), padahal pengalaman tidak hanya dilihat dari sudut pandang jangka waktu bekerja, tetapi dapat dilihat pula dari jumlah penugasan. Penelitian ini juga tidak mempertimbangkan adanya waktu diskusi (apakah pada saat rapat, permulaan audit, atau selesainya proses audit). Dalam penelitian ini hanya memperlihatkan diskusi sebagai bagian dari komunikasi saja, tidak memperhatikan apakah bertemu muka atau lewat telepon, tidak disebutkan berapa lama waktu diskusi tersebut, dan yang terakhir jumlah pertanyaan dalam kuesioner yang terlalu sedikit, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini terbatas yang dapat mengakibatkan adanya kesulitan dalam menganalisis data.

5.3. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini dapat berguna untuk memberikan kesempatan bagi Kantor Akuntan Publik dalam mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian dalam rangka meningkatkan kualitas proses reviu terhadap dokumentasi kertas kerja dengan meningkatkan motivasi penyusun kertas kerja untuk memperbaiki kinerjanya. Dengan adanya tambahan diskusi ternyata dapat memperjelas tugas, memperbaiki

dokumentasi kertas kerja, dan mengklarifikasi pertanyaan yang timbul. Diskusi yang menyertai proses revidi terbukti dapat meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kinerja. Melalui adanya diskusi dan motivasi untuk memperbaiki kinerja maka perbaikan atau kinerja akan semakin meningkat.

5.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dengan adanya studi lanjutan tentang adanya tambahan diskusi yang memberikan banyak keuntungan pada proses revidi audit, yaitu dapat meningkatkan motivasi untuk memperbaiki kinerja dan adanya perbaikan kinerja yang meningkat dari penyusun atau *preparer*, maka permasalahan dalam dokumentasi kertas kerja, kesalahan yang terjadi dalam prosesnya akan memperoleh solusi secara lebih komprehensif. Terlepas dari keterbatasan yang ada, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Akuntan Publik dalam menerapkan adanya tambahan diskusi pada proses revidi audit.

Pada penelitian pengembangan nantinya diharapkan dapat menggunakan tidak hanya berasal dari penelitian yang ada, akan tetapi perlu untuk mempertimbangkan indikator-indikator pengukuran yang lain, contohnya indikator pengalaman tidak hanya dilihat dari jangka waktu bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Pengambilan lokasi penelitian dalam mengambil responden perlu diperhatikan juga, akan lebih baik lagi jika diperluas wilayahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad. 2004. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Brazel, J. G., C. P. Agoglia, and R. C. Hatfield. 2004. "Electronic versus face-to face review: The Effects of Alternative forms of review on auditor's performance". *The Accounting Review*. Vol. 17 (4): 949-966.
- Cathleen L. Miller et al. 2006. "Effects of Discussion of Audit Reviews on Auditor's Motivation and Performance". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 18. pp.135-146.
- Damodar Gujarati. 1978. *Basic Econometrics*. Second edition, New York: McGraw-Hill. International Edition. Terjemahan, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 1993. *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 1999. *Ilmu komunikasi, Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Goodson, J. R. G. W. McGee, and A. seers. 1992. "Giving appropriate performance feedback to maangers: An empirical test of content and outcomes". *The Journal of Business Communication*. Vol. 19 (4): 329-342.
- Heidjarachman Ranupandojo. 1990. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hersey, Paul and Kenneth H Blanchard. 1986. *Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources*, 4 th edition. Prentice Hall, Inc. Terjemahan, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Husaini Usman dan Purnomo. 2003. *Pengantar Statistika*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). 2001. Standar Profesional Akuntan Publik per 1 Januari 2001. IAI- Kompertemen Akuntan Publik. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
-
- _____, 2007. Direktori Anggota IAI Kompertemen Akuntan Publik (Wilayah Jawa Tengah dan DIY). <http://www.akuntanpublik.org/direktori/direktori.html>

- Ilgén, D. R., C., D. Fisher, and M. S. Taylor. 1979. "Consequence of individual feedback on behavior in organizations". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 64 (4): 349-371.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Irvan Martamin. 2006. *Analisis Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Auditor Eksternal dan Internal)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Ismail, Z., and K. Trotman. 1995. "The impact of the review process in hypothesis generation tasks". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 20 (5): 345-357.
- Libby, R. And J. Luft. 1993. "Determinants of judgments performance in accounting settings ability, knowledge, motivation, and environment". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 18 (5): 425-450.
- Messier, Jr., Glover., and Prawitt. 2005. *Auditing and Assurance Services A Systematic Approach*. 4th Ed. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mudrajad Kuncoro. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Reksohadiprojo, Soeharto dan Tani Handoko. 1983. *Teori dan perilaku Organisasi Perusahaan*, BPFE. Yogyakarta.
- Rich, J. S., I. Solomon, and K. Trotman. 1997. "Multi Auditor judgment/decision making research: A decade later". *Journal of Accounting Literature*. Vol. 16: 86—126.
- Samsubar Saleh. 1990. *Statistik Deskriptif*. Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. Yogyakarta.
- Seymour, J. Madison. "AID University Linkages for Agriculture Development". *Journal of Higher Education*. Vol. 62. (3). pp. 288-316.
- Singih Santoso. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elex media Komputindo. Jakarta.
- Stephen. P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Terjemahan PT Indeks Kel. Gramedia. Jakarta.
- Stoner, James. A.F, and Charles Wankel. 1986. *Management, Third Edition*, Prentice-Hall Interntional, Inc, Englewood Cliffs. New Jersey.

- Sullivan, J. J. 1988. "Three Roles of language in motivation theory". *Academy of Management Review*. Vol. 13 (1): 104-115.
- Sumardi. 2001. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja (Studi Empiris: Auditor BPKP)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Turner, C. 2001. "Accountability demands and the auditor's evidence search strategy: The influence of reviewer preferences, and the nature of the response (belief vs. action)". *Journal of Accounting Research*. Vol. 39 (3): 683-706.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Wilks, T. J. 2002. "Predictional distortion of evidence as a consequence of real-time audit review". *The Accounting Review*. Vol. 77 (1): 51-71.
- Winograd, B., J. Gerson, and B. Berlin. 2000. Audit practices of Pricewaterhouse Coopers. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 19 (2): 175-182.
- Yusni Wahyudin. 2003. *Analisis Pengaruh Diskusi Verbal dalam Review Kertas Kerja dan Motivasi serta Interaksinya Terhadap Kinerja Auditor di Jawa Timur*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

