

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

MALIKHA WIDYASARI
Fakultas Ekonomi UNDIP

ABSTRAK

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang di jalankan dalam perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer (yaitu data yang didapat langsung dari sumbernya) dan data sekunder (yaitu data yang didapat secara tidak langsung yang sifatnya melengkapi data primer). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience* sampling (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), sehingga peneliti mempunyai kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah.. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Dari analisis dan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil dan kesimpulan sebagai berikut : responden berpendapat bahwa variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.

Kata kunci : orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi, kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang di jalankan dalam

perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi system pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Penelitian mengenai kualitas hasil kerja atau kinerja telah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005), dimana penelitian ini melihat pengaruh pengalaman yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention*. Dalam penelitian ini, kinerja kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention* sebagai variabel dependen atau terikat.

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

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang meliputi orientasi etika, komitmen professional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut As'ad (1991) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah dilakukan penilaian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standart kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

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

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

Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

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

Auditor adalah pihak yang sangat berperan dalam system pengendalian perusahaan dimana auditor menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini terbukti dengan munculnya kasus-kasus yang berkaitan dengan auditor pada waktu dekat ini seperti munculnya kasus audit UMU yang dialami PT. Kereta Api Indonesia pada tahun 2005. Terdapat beberapa hal teknis yang menjadi permasalahan disana salah satunya auditor internal tidak berperan aktif dalam proses audit, yang berperan aktif hanya auditor eksternal. Masalah lain yang terjadi adalah manajemen, termasuk auditor internal tidak memberikan laporan kepada komite audit dan komite audit juga tidak menanyakannya. Oleh karena itu perlu adanya sebuah penelitian yang menjabarkan factor factor yang mempengaruhi kualitas kerja dari auditor internal dan auditor eksternal. Dengan mengetahui factor-faktor tersebut diharapkan dapat tercipta upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dari auditor internal maupun auditor eksternal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sebelumnya yaitu Hudiwinarsih (2005) menggunakan variabel pengalaman sebagai variabel independen dan kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan pengalaman dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kualitas kerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga memberikan perbedaan dengan peneliti sebelumnya yaitu Trisnaningsih (2004) yang meneliti kinerja auditor dari segi gender karena dalam penelitian ini kualitas kerja auditor dilihat dari segi auditor internal dan auditor eksternal. Peneliti ini juga menyempurnakan penelitian dari Alwani (2007) yang menggunakan kecerdasan emosional termasuk di dalamnya

motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dalam penelitian ini kualitas hasil kerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja tetapi juga orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman dan kepuasan kerja. Oleh karena itu maka diambil judul “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa penelitian ini mengulas sisi yang berbeda dari peneliti sebelumnya mengenai kualitas kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini dilakukan karena auditor sangat berperan dalam sistem pengendalian perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Permasalahan yang hendak dijawab pada penelitian ini adalah :

1. Apakah orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
3. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis apakah orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
2. Untuk menganalisis apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
3. Untuk menganalisis apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
4. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
5. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.

Landasan Teori

Orientasi Etika

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

Komitmen Profesional

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

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2000). Semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional (Schwartz, 1996). Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, *et. al.*, 1981).

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

Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley (1997) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya akan lebih berkembang.

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

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

Kidwell, Stevens dan Bethke (1987) dalam Budisusetyo et al (2005) melakukan penelitian mengenai perilaku manajer dalam menghadapi situasi dilema etika, hasil penelitiannya adalah bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama mempunyai hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan etis. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Larkin (2000) dan Glover *et. al.* (2002). Larkin (2000) melakukan penelitian yang melibatkan internal auditor di lembaga keuangan dan menyatakan bahwa internal auditor yang berpengalaman cenderung lebih konservatif dalam menghadapi situasi dilema etika. Glover *et. al.* (2002) melakukan penelitian pada beberapa mahasiswa program bisnis dan menyatakan bahwa mahasiswa yang senior lebih berperilaku etis dibandingkan yang lebih junior.

Kepuasan Kerja

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

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

Ward *et. al.* (1986), meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisory, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan public wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

Motivasi

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

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

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

Kualitas Hasil Kerja Auditor atau Kinerja Auditor

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

Dari beberapa pendekatan tersebut bagi setiap perusahaan mempunyai kebebasan dalam penggunaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula dengan pengukuran kinerja bagi profesi tertentu. Organisasi memperoleh *benefit* dari pekerjaan individu yang berperilaku dengan cara-cara yang

dapat diperkirakan akibat keyakinan yang kompleks atas profesinya (Elliott, 1973 yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty, 1995). Harrell *et. al.* (1989) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) yang menyatakan bahwa auditor intern yang profesional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen. Pengujian terhadap pengaruh profesionalisme terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian.

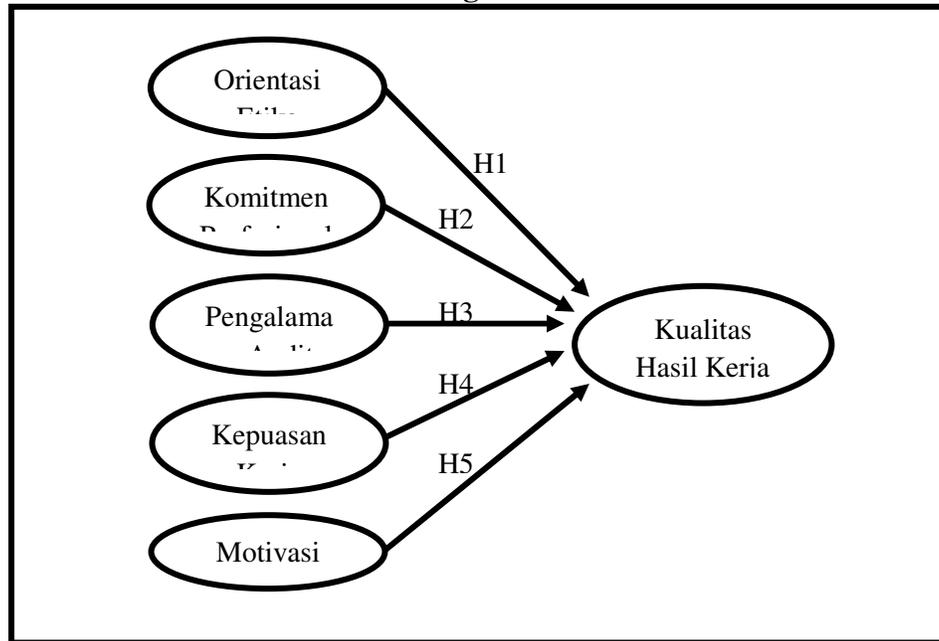
Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta Rivai (2002). Menurut Seymour dalam Yetti, (2005) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, (5) perencanaan kerja. Menurut Muekijat dalam Yetti (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya.

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

Kerangka Pikir Penelitian

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

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Dalam kerangka pemikiran seperti yang tergambar diatas, maka terdapat lima variabel bebas yakni orientasi etika (X1), komitmen profesional (X2), pengalaman audit (X3), kepuasan kerja (X4), motivasi (X5) dan satu variabel terikat yakni kualitas hasil kerja auditor (Y).

Hipotesis

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

- H1 : Orientasi etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H2 : Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H3 : Pengalaman audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H5 : Motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Supaya penelitian dapat lebih akurat dan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sasaran penelitian yang diinginkan, maka diperlukan suatu metode penelitian yang baik. Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses penelitian yaitu memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan matematis untuk mewujudkan kebenaran. Metode penelitian yang digunakan meliputi beberapa hal sebagai berikut ini.

Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002).

Variabel penelitian ini secara umum dibagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas hasil kerja auditor (Y). Sedangkan variabel independen (X) yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu orientasi etika (X1), komitmen profesional (X2), pengalaman audit (X3), kepuasan kerja (X4) dan motivasi (X5).

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Sofyan, 1995). Untuk memberikan arah dalam menganalisis data diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Orientasi Etika : konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang.

Variabel orientasi etika diukur dengan indikator (Barnett, 1994) :

- Idealisme Auditor
- Relativisme Auditor

2. Komitmen Profesional : intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya.

Variabel komitmen profesional diukur dengan indikator (Aranya, 1981) :

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

3. Pengalaman Audit : lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya

Variabel pengalaman audit diukur dengan indikator (Glover, 2002) :

- Lamanya pengalaman audit

- Diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja
 - Mengikuti program pelatihan
 - *Review* oleh akuntan senior
4. Kepuasan Kerja : suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.
Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator (Luthans, 1995) :
- Lingkungan Kerja
 - Kesempatan promosi
 - Gaji
5. Motivasi : keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.
Variabel motivasi diukur dengan indikator (Trisnaningsih, 2004):
- Motivasi Positif
 - Motivasi Negatif
6. Kualitas Hasil Kerja Auditor : hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu.
Variabel hasil kerja auditor diukur dengan indikator :
- Kualitas kerja
 - Kuantitas kerja
 - Pengetahuan tentang pekerjaan
 - Perencanaan kerja

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek.

Populasi dalam penelitian adalah auditor internal dan eksternal yang melakukan audit perusahaan yang berada di wilayah kota Semarang. Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak sehingga tidak memungkinkan bagi penulis untuk mengumpulkan seluruh elemen populasi maka penulis mengambil sampel dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), sehingga peneliti mempunyai kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah. Peneliti memilih 2 kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan, KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso, Ernst & Young serta perusahaan swasta yaitu dan Bank CIMB Niaga Cabang Semarang serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina UPMS Region IV Jateng dan DIY. Kelompok auditor yang diteliti meliputi auditor internal dan eksternal dengan sebaran sebagai berikut

Tabel 3.1
Sebaran Responden

Nama Perusahaan	Jumlah Responden	Prosentase
KAP Hananta Budianto & Rekan	25	32,47%
KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	10	12,99%
Ernst & Young	11	14,29%
CIMB Niaga Cab. Semarang	5	6,49%
PT. Pertamina Persero Pms Reg IV Jateng dan DIY	26	33,77%
	77	100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah auditor internal dan eksternal di Semarang. Peneliti memilih kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan; KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso dan Ernst & Young serta 1 perusahaan swasta yaitu Bank CIMB Niaga Cabang Semarang serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina Persero Pms Reg. IV Jateng dan DIY.

Responden akan dibagi menjadi 4 kategori, yaitu : responden menurut jenis kelamin, menurut usia, menurut pendidikan, dan menurut lama bekerja.

Hasil Pengujian Validitas

Dari hasil pengujian validitas untuk auditor internal dan eksternal dengan $df_{\text{internal}} = n - k = (31 - 5 = 26)$ dan $df_{\text{eksternal}} = n - k = (46 - 5 = 41)$ pada tabel dibawah ini dapat diketahui semua items pertanyaan pada kuesioner mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel dengan nilai r semuanya positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semua items pertanyaan dapat dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan alat ukur uji statistik Cronbach alpha. Suatu atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dapat dilihat bahwa seluruh variabel untuk auditor internal dan eksternal memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel penelitian ini adalah *reliable* atau handal.

Hasil Uji Normalitas

Dari hasil *output* SPSS dapat dilihat bahwa pada grafik normal *plot* titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi distribusi data untuk auditor internal maupun eksternal adalah normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Pendeteksian adanya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran VIF dan tolerance. Jika tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10 atau nilai tolerance < 0,10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Berikut ini disajikan besaran nilai tolerance dan VIF untuk auditor internal dan eksternal berdasarkan hasil analisis regresi berganda, yaitu :

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Auditor Internal		Auditor Eksternal	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Orientasi Etika	0,852	1,174	0,947	1,056
Komitmen Profesional	0,890	1,124	0,924	1,083
Pengalaman Audit	0,952	1,051	0,962	1,039
Kepuasan Kerja	0,886	1,129	0,951	1,052
Motivasi	0,864	1,157	0,913	1,095

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10 atau nilai tolerance < 0,10 pada auditor internal dan eksternal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi untuk auditor internal dan eksternal tidak terdapat multikolinieritas dan model regresi layak untuk dipakai.

Hasil Uji Autokorelasi

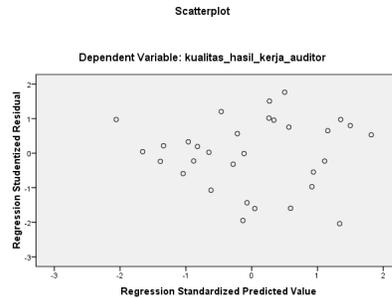
Dari uji yang dilakukan didapatkan nilai Durbin Watson untuk auditor internal sebesar 2,262 dan nilai Durbin Watson untuk auditor eksternal sebesar 2,303, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel (menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel auditor internal 31, eksternal 46, dan jumlah variabel independen 5). Dari tabel untuk auditor internal didapat du adalah 1,825 dan $(4 - du)$ adalah $4 - 1,825 = 2,175$. Oleh karena nilai Durbin Watson 2,262 lebih besar dari batas atas (1,825) dan lebih dari $(4 - du = 2,175)$, hal ini menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah *daerah ragu-ragu autokorelasi*. Untuk auditor eksternal didapat du adalah 1,776 dan $(4 - du)$ adalah $4 - 1,776 = 2,224$. Oleh karena nilai Durbin Watson 2,303 lebih besar dari batas atas (1,776) dan lebih dari $(4 - du = 2,224)$, hal ini menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah *daerah ragu-ragu autokorelasi*.

Selain menggunakan Uji Durbin Watson, uji autokorelasi juga dapat diuji dengan menggunakan uji Lagrange Multiplier (LM). Uji LM akan menghasilkan statistic *Breusch-Godfrey* (BG). Berdasarkan *output* SPSS, maka hasil uji autokorelasi untuk auditor internal dan eksternal dengan menggunakan uji B-G terbukti bahwa koefisien parameter untuk residual lag Res1 (Res2) memberikan angka probabilitas sebesar 0,488 dimana nilainya di atas 0,05 untuk auditor internal. Sedangkan pada auditor eksternal nilai koefisien parameter untuk residual lag Res1 (Res2) memberikan angka probabilitas sebesar 0,306 dimana nilainya di atas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pada model untuk auditor internal dan eksternal tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatter plot* untuk auditor internal dan eksternal yang diperoleh, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada auditor internal dan eksternal tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kualitas hasil kerja auditor berdasarkan variabel orientasi etika, komitmen professional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi.

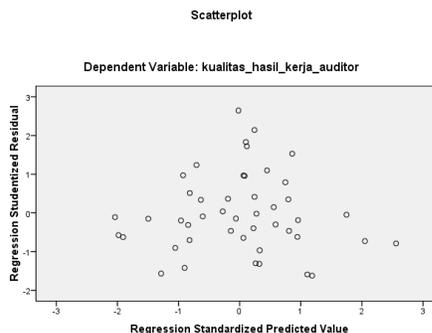
Grafik Scatter Plot Auditor Internal



Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Gambar 4.4

Grafik Scatter Plot Auditor Eksternal



Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

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

$$Y_{\text{internal}} = 0,336 X1 + 0,308 X2 + 0,012 X3 + 0,331 X4 + 0,331 X5$$

Dari persamaan regresi linier berganda pada auditor internal, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel orientasi etika menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,336 dan signifikan sebesar 0,043 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis pertama** yaitu orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal **diterima**.
2. Variabel komitmen profesional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,308 dan signifikan sebesar 0,056 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis kedua** yaitu komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal **ditolak**.
3. Variabel pengalaman audit menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,021 dan signifikan sebesar 0,936 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis ketiga** yaitu pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal **ditolak**.
4. Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,331 dan signifikan sebesar 0,042 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis keempat** yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal **diterima**.
5. Variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,331 dan signifikan sebesar 0,044 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis kelima** yaitu motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal **diterima**.

$$Y_{\text{eksternal}} = 0,343 X1 + 0,289 X2 + 0,190 X3 + 0,292 X4 + 0,273 X5$$

Dari persamaan regresi linier berganda pada auditor eksternal, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Variabel orientasi etika menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,343 dan signifikan sebesar 0,009 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis pertama** yaitu orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja eksternal **diterima**.
2. Variabel komitmen profesional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,289 dan signifikan sebesar 0,026 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis kedua** yaitu komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor eksternal **diterima**.
3. Variabel pengalaman audit menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,190 dan signifikan sebesar 0,130 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis ketiga** yaitu pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor eksternal **ditolak**.
4. Variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,292 dan signifikan sebesar 0,023 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis keempat** yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor eksternal **diterima**.
5. Variabel motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor sebesar 0,273 dan signifikan sebesar 0,037 pada tingkat signifikan 5% (nilai signifikannya < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa **hipotesis kelima** yaitu motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor eksternal **diterima**.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Uji - F

Hipotesis yang hendak diuji adalah :

Ho : suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian dengan cara membandingkan antara F tabel dengan F hitung. Mencari F tabel dengan kriteria $\alpha=5\%$, untuk auditor internal $df = n - k$ ($31 - 5 = 26$) dan untuk auditor eksternal $df = n - k$ ($46 - 5 = 41$). Dari tabel didapat nilai F tabel untuk auditor internal adalah 2,59, sedangkan untuk auditor eksternal diperoleh nilai F tabel sebesar 2,45. Nilai F hitung sebesar 4,505 untuk auditor internal sedangkan F hitung untuk auditor eksternal sebesar 5,754. Karena F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Besarnya signifikansi 0,005 pada auditor internal dan 0,000

untuk auditor eksternal yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan atas hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut baik dan dapat diterima.

Hasil Pengujian *Adjusted Determinasi*

Dari tabel *adjusted* determinasi auditor internal dan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi untuk auditor internal sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa 36,9% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor internal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut. Selain itu, koefisien determinasi untuk auditor eksternal sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan bahwa 34,6% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor eksternal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut.

Hasil Pengujian Uji - t

Dengan dilakukan uji-t ini akan dapat diketahui apakah variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal di Semarang. Hipotesis yang hendak di uji adalah:

Ho : suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian dengan cara membandingkan antara t tabel dengan t hitung. Mencari t tabel dengan kriteria $\alpha=5\%$, untuk auditor internal $df = n - k$ ($31 - 5 = 26$) diperoleh nilai t tabel adalah 1,706. Sedangkan untuk auditor eksternal $df = n - k$ ($46 - 5 = 41$) diperoleh nilai t tabel adalah 1,679. Karena t hitung $>$ t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Besarnya t hitung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Pengujian Uji Regresi Auditor Internal dan Eksternal

Variabel Bebas	Auditor Internal		Auditor Eksternal	
	t - hitung	Probabilitas	t - hitung	Probabilitas
Orientasi Etika	2,137	0,043	2,765	0,009
Komitmen Profesional	2,004	0,056	2,307	0,026
Pengalaman Audit	0,081	0,936	1,546	0,130
Kepuasan Kerja	2,149	0,042	2,363	0,023
Motivasi	2,122	0,044	2,160	0,037

Sumber : Data diolah dari data primer, 2010

Selain besarnya t hitung auditor internal, dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas orientasi etika adalah 0,043; kepuasan kerja adalah 0,042 dan

motivasi adalah 0,044. Nilai probabilitas ketiga variabel tersebut $< 0,05$ yang artinya secara parsial atau individual masing-masing variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor auditor internal di Semarang. Sedangkan nilai probabilitas komitmen profesional adalah 0,056 dan pengalaman audit adalah 0,936 yang menunjukkan bahwa secara individual kedua variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor auditor internal di Semarang.

Dari tabel diatas dapat dilihat juga nilai probabilitas auditor eksternal pada masing-masing variabel yaitu : orientasi etika adalah 0,009; komitmen profesional adalah 0,026; kepuasan kerja adalah 0,023 dan motivasi adalah 0,037. Nilai probabilitas keempat variabel tersebut $< 0,05$ yang artinya secara parsial atau individual masing-masing variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor auditor eksternal di Semarang. Sedangkan nilai probabilitas dari pengalaman audit adalah 0,130 yang nilainya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa secara individual variabel pengalaman audit tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor auditor eksternal di Semarang.

Pembahasan

Hipotesis pertama yaitu variabel orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal diterima. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas yang signifikan. Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin auditor merasa puas dengan pekerjaan mereka maka kualitas hasil kerja auditor akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barnett, Bass dan Brown (1994) yang menyatakan bahwa dimensi idealisme yang terdapat dalam orientasi etika akan mendorong auditor memelihara tatacara pekerjaannya sesuai dengan standar profesional, sehingga standar profesional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Dengan adanya standar profesional sebagai arahan dalam bekerja maka kualitas hasil kerja akan meningkat.

Hipotesis kedua yaitu variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal ditolak. Hal ini dapat dilihat dari besarnya probabilitas yang tidak signifikan (lebih besar dari 0.05). Sedangkan hipotesis kedua yaitu komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja untuk auditor eksternal diterima. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas yang signifikan. Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini

membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Weatherholt (1996) yang menunjukkan bahwa akuntan dengan komitmen professional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap aturan dibandingkan dengan akuntan dengan komitmen professional yang rendah. Hasil penelitian juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Windsor dan Ashkanasy (1995) yang mengungkapkan bahwa asimilasi keyakinan dan nilai organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi mempengaruhi integritas dan independensi auditor. Ketaatan terhadap aturan, integritas dan independensi auditor merupakan bagian dari kualitas hasil kerja auditor.

Hipotesis ketiga yaitu variabel pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal ditolak. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung yang lebih kecil dari t tabel dan probabilitas yang tidak signifikan. Pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya akan lebih berkembang. Penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor dan Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing. Dalam penelitian ini pengalaman audit tidak mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor. Hal ini dikarenakan auditor yang bekerja akan dapat meningkatkan kualitas hasil kerjanya pada saat mereka memiliki kompetensi dalam pekerjaannya. Pengalaman hanya merupakan factor pendukung yang memberikan pengaruh kecil atas kompetensi auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan pengalaman akan mempengaruhi kualitas kerja auditor.

Hipotesis keempat yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal diterima. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas yang signifikan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin auditor merasa puas dengan pekerjaan mereka

maka kualitas hasil kerja auditor akan meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthans (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menentukan sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang.

Hipotesis kelima yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor diterima. Hal ini dapat dilihat dari besarnya t hitung yang lebih besar dari t tabel dan probabilitas yang signifikan. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan. Penelitian ini mendukung studi-studi sebelumnya yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut : mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesak dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan *enterpreneurial* yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin termotivasi seorang auditor untuk bekerja maka semakin tinggi pula kualitas hasil kerjanya.

Hasil penelitian dalam uji-t menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor internal dari yang terbesar menuju yang terkecil yaitu orientasi etika, kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan factor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor eksternal dari yang terbesar menuju yang terkecil yaitu orientasi etika, kepuasan kerja, komitmen professional, dan motivasi.

$$Y_{\text{internal}} = 0,336 X1 + 0,308 X2 + 0,012 X3 + 0,331 X4 + 0,331 X5$$
$$Y_{\text{eksternal}} = 0,343 X1 + 0,289 X2 + 0,190 X3 + 0,292 X4 + 0,273 X5$$

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa besarnya koefisien regresi menunjukkan orientasi etika yang dimiliki oleh auditor internal lebih kecil daripada orientasi etika yang dimiliki auditor eksternal, Kepuasan kerja auditor internal lebih besar dibandingkan auditor eksternal. Hal ini dikarenakan auditor internal lebih termotivasi bekerja dibandingkan auditor eksternal karena mereka berasal dari dalam perusahaan tersebut. Motivasi kerja auditor internal lebih besar daripada motivasi kerja auditor eksternal karena auditor eksternal terpacu untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan tempatnya bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah disusun pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal adalah positif sebesar 4,505 dan 5,754. Angka ini masih relatif kecil, kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal harus lebih ditingkatkan lagi supaya peran auditor internal maupun eksternal dalam perusahaan dapat maksimal. Pengaruh kelima variabel tersebut terhadap kualitas hasil kerja auditor ini ternyata cukup kecil, hal ini ditunjukkan dengan besarnya angka koefisien *adjusted* determinasi yang kecil yaitu 0,369 atau 36,9% untuk auditor internal. Hal ini menunjukkan bahwa 36,9% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor internal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut. Selain itu, koefisien determinasi untuk auditor eksternal sebesar 0,346. Hal ini menunjukkan bahwa 34,6% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor eksternal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut. Hasil dari uji hipotesis auditor internal dan eksternal dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima, dimana orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,043 dan nilai koefisiennya sebesar 0,336 untuk auditor internal, sedangkan untuk auditor eksternal tingkat signifikansinya sebesar 0,009 dan nilai koefisiennya sebesar 0,343.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal ditolak. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,056 dan nilai koefisiennya sebesar 0,308. Sedangkan hipotesis kedua untuk auditor eksternal diterima. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,026 dan nilai koefisiennya sebesar 0,289.
3. Hipotesis ketiga ditolak, dimana pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,936 dan nilai koefisiennya sebesar 0,012 untuk auditor internal, sedangkan untuk auditor eksternal tingkat signifikansinya sebesar 0,130 dan nilai koefisiennya sebesar 0,190.

4. Hipotesis keempat diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042 dan nilai koefisiennya sebesar 0,331 untuk auditor internal, sedangkan untuk auditor eksternal tingkat signifikansinya sebesar 0,023 dan nilai koefisiennya sebesar 0,292.
5. Hipotesis kelima diterima, dimana motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044 dan nilai koefisiennya sebesar 0,331 untuk auditor internal, sedangkan untuk auditor eksternal tingkat signifikansinya sebesar 0,037 dan nilai koefisiennya sebesar 0,273.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience* sampling (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), oleh karena itu sampel yang diambil hanya terbatas pada kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan, KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso, Ernst & Young dan 1 perusahaan swasta yaitu CIMB Niaga serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina Persero Pms Reg. IV Jateng dan DIY, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada obyek penelitian lainnya.

Saran-saran

Dengan adanya bukti bahwa besarnya pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor maka untuk meningkatkan kualitas kerja auditor internal dan eksternal perlu perhatian lebih pada kelima faktor tersebut.

Variabel orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini membuktikan bahwa auditor selalu berpedoman pada kode etik profesi serta peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Perusahaan perlu mengingatkan kembali mengenai SPAP atau PSAK yang berlaku. Variabel yang mempengaruhi berikutnya yaitu komitmen profesional dimana sebagian besar auditor berkomitmen untuk terus menjadi auditor karena merasa menemukan tempat berkarir yang tepat.

Variabel kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan terus melakukan upaya-upaya demi kepuasan kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini dengan memberikan penghargaan-penghargaan atas prestasi tertentu dan kesempatan berkarir sebagai auditor profesional. Kepuasan auditor juga dapat meningkat apabila pekerjaan dapat selesai tepat waktu, kompensasi sesuai dengan pekerjaan, dan adanya lingkungan kerja yang mendukung.

Pengalaman audit meliputi pengalaman mereview laporan keuangan perusahaan, memberikan rekomendasi berkaitan dengan temuan, atau laporan perpajakan. Perusahaan perlu memberikan kesempatan pada auditor untuk mengaudit perusahaan yang bergerak di berbagai bidang usaha. Pengalaman-pengalaman menemukan perusahaan yang fraud atau bermasalah serta kejanggalan pada temuan menjadi pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas kerja auditor. Motivasi kerja

merupakan variabel terakhir yang mempengaruhi kualitas kerja auditor. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian tenggang waktu untuk menyelesaikan laporan, memberikan target yang jelas atas pekerjaan, kompensasi yang sesuai, kesempatan berkarir, dan memberikan jaminan kerja kepada auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwani, Ahmad, 2007, **Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Pada Akuntan Publik di Kota Semarang**, Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Aranya, N., J. Pollock, and J. Amemic, 1981, “*An Examination of Professional Commitment in Public Accounting*”, **Accounting, Organization and Society**, Vol. 4, No. 4, pp. 271-280
- As’ad, Moch, 1991, **Psikologi Industri**, Edisi Keempat, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty Jogjakarta
- Bank Indonesia, 1999, *Peraturan BI No 1/6/1999 tentang Penugasan Direktur Kepatuhan dan Penerapan Standar Pelaksanaan Fungsi Auditor Intern Bank Umum*.
- Barnett, T.,K. Bass dan G. Brown, 1994, “*Ethical Ideology and Ethical Judgement Regarding Ethical Issues in Business*”, **Journal of Business Ethics 13**, hal 469-480.
- Bonner, S.E., 1990, “*Experience Effect in Auditing : The Role of Task-Specific Knowledge*”, **The Accounting Review**, Vol. 65 No.1, hal 72-92.
- Budisusetyo, Sasongko., Basuki dan Herdaryatno, 2006, Internal Auditor dan Dilema Etika, **Ventura**, Vol.8, No.1
- Bouwman Marinus J. dan Bradley Wray E, 1997, “*Judgment and Decision Making, Part II: Expertise, Consensus and Accuracy*”, **Behaviour Accounting Research : Foundations and Frontiers, American Accounting Association**, pp. 89-123
- Cohen, J.R., L.w. Pant dan D.J Sharp, 1995, “*An Exploratory Examination of Internal Differences in Auditors Ethical Perceptions*”, **Behavioral Research in Accounting**, Vol.7, Hal 37-64
- Davis, C.E., 1997, “Experience And the Organization of Auditors Knowledge”, **Managerial Auditing Journal**, Vol.12 No.8 Hal 411-422.
- Finegan, J., 1994, “The Impact of Personal Values on Judgements of Ethical Behaviour in the Workplace”, **Journal of Business Ethics 13**, Hal 747-755
- Forsyth, D.R., 1992, “Judging the Morality of Business Practices : The Influence of Personal Moral Philosophies”, **Journal of Business Ethics 11**, hal.461-470.
- Ghozali, Imam, 2001, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS**, Semarang : BP Undip

- Glover, S.H. et al., 2002, "Gender Differences in Ethical Decision Making", *Woman in Management Review*, Vol.17 No.5, hal 217-227.
- Goleman, Daniel, 2001, *Working White Emotional intelligence*, (terjemahan Alex Tri Kantjono W), Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Hudiwinarsih, Gunasti, 2005, Pengaruh Pengalaman Auditor Intern Bank Terhadap Profesionalisme dan Keterkaitannya Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Turn Over Intentions. **Jurnal Ventura**, Vol.8, No.1, Hal 21-44
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 1999, **Metodologi Penelitian Bisnis**, Jogjakarta : BPFE.
- Jeffrey, C. dan N. Weatherholt, 1996, "Ethical Development, Profesional Commitment, and Rule Observance Attitudes", **Behavioral Research in Accounting**, Vol.8, hal 8-36.
- Kalbers, L.P dan T.J Fogarty, 1995, "Professionalism and Its Consequences : A Study of Internal Auditors", **Auditing : A Journal of Practice and Theory**, Vol. 14, No. 1, pp. 64-84
- Larkin, Joseph M, 2000, "The Ability of Internal Auditors to Identify Ethical Dilemmas", **Journal of Business Ethics**, 23, pp. 401-409
- Luthans, Fred, 1995, **Organization Behaviour**, International Editions, Singapore, McGraw Hill Book Co
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wriqth, 1994, **Human Resources Management Gaining a Competitive Advantage**, Richard B. Irwin Inc USA
- Rivai, Veithzal H, 2002, "Bagaimana Meningkatkan Kinerja Kariawan Bank : Survei pada Bank BNI dan Bank Mandiri", **Jurnal Ekonomi Perusahaan**, Vol.10, No.2, Hal 85-99
- Robbins, Stephen P, 1996, **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi**, Hall Inc
- Sugiyono, 2002, **Metode Penelitian Bisnis**, CV Alvabeta, Bandung
- Surya R, dan Hananto S T, 2004, "Pengaruh Emotioanal Quotient Auditor terhadap kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik", **Persepektif**, Vol. 9, No. 1, Hal 33-40
- Suryati P, dan Ika N P, 2004, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi", **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, Vol. 2, hal. 260 – 281
- Trisnaningsih, Sri, 2004, "Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender", **Jurnal Riset Akuntansi Indonesia**, Vol. 7, No. 1, Hal. 108 – 123
- Tubbs, Richard M., 1992, "The Effect of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge", **The Accounting Riview** (October), pp. 783-801
- Ziegenfuss, D.E dan A. Singhapakdi, 1994, "Professional Values and Ethical Perceptions of internal Auditors", **Manajerial Auditing Journal**, Vol. 9, No. 1, pp. 34-44