

PENGARUH STRUKTUR AUDIT, TEKANAN WAKTU, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR

Komang Dyah Putri Gayatri ¹
I D.G. Dharma Suputra ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dyahputrigayatri.dpg@gmail.com/ telp: +62 81 237 694 004

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) wilayah Bali tahun 2015. Sampel yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 43 auditor. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada auditor dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa struktur audit, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Kata kunci: struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja auditor

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the structure of audit, time pressure, work discipline and organizational commitment to the performance of auditors. This research was conducted in the Office of Public Accountant registered at Indonesian Institute of Accountants (IAPI) area of Bali in 2015. The samples were selected using purposive sampling so that the sample used in the study were 43 auditors. Data obtained by distributing questionnaires to auditors and analysis techniques used were multiple linear regression. Based on the results of analysis show that the structure of the audit, work discipline, and organizational commitment and significant positive effect while the pressure of time does not affect the performance of the auditor in public accounting firm in the province of Bali.

Keywords: *audit structure, pressure time, work discipline, organizational commitment, performance auditor*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Ditandai dengan makin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berdiri saat ini.

Perusahaan-perusahaan tersebut dalam melakukan pertanggungjawaban membuat

laporan keuangan yang digunakan untuk menyediakan informasi mengenai posisi

keuangan perusahaan yang bermanfaat bagi sejumlah pemakai dalam pengambilan keputusan, selain itu juga dapat digunakan sebagai alat pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber-sumber daya yang dipercayakan kepada manajemen perusahaan.

Pihak-pihak yang memerlukan laporan keuangan perusahaan yaitu pihak internal perusahaan dan pihak eksternal perusahaan. Pihak internal mencakup manajer dalam perusahaan. Manajer menggunakannya sebagai bahan analisa dan interpretasi dalam melakukan evaluasi atas kegiatan dan pencapaian hasil yang direncanakan perusahaan. Pihak eksternal pengguna laporan keuangan mencakup pemilik perusahaan atau pemegang saham, investor, kreditor, dan pemerintah. Pemilik perusahaan menggunakan laporan keuangan untuk mengetahui posisi keuangan perusahaan dan sebagai dasar untuk menilai kinerja dari manajemen perusahaan. Investor menggunakan laporan keuangan untuk menentukan kebijakan penanaman modalnya dan bagi kreditor menggunakannya untuk pertimbangan dalam memberikan keputusan penetapan pemberian kredit sedangkan untuk pemerintah laporan keuangan ini digunakan menentukan besarnya pajak yang harus ditanggung perusahaan dan laporan ini diperlukan oleh lembaga lain seperti Biro Pusat Statistik, Dinas Perindustrian, dan Perdagangan.

Laporan keuangan memiliki peranan penting dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan, maka laporan keuangan yang disajikan oleh entitas bisnis diharapkan memiliki kewajaran. Akuntan publik sebagai pihak ketiga bertugas untuk mengaudit laporan keuangan apakah telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini mengenai laporan

keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan.

Semakin berkembangnya perusahaan menyebabkan permintaan jasa audit meningkat dan menjadikan adanya persaingan antar kantor akuntan publik sehingga auditor dituntut memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995). Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, bagi klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Fanani *et al.* 2007).

Auditor dalam menjalankan tugasnya sering mengalami kesulitan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari auditor. Dibutuhkan pengetahuan mengenai struktur audit yang baku untuk membantu atau memudahkan tugas auditor dalam mengaudit. Menurut Bowrin (1998) struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki dan komunikasi dan kemampuan

beradaptasi sehingga penggunaan pendekatan struktur audit diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik (Bamber *et al.* 1989).

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Stuart dan Prawitt (2004) dalam Suryana (2010) hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relatif kompleks, auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani *et al.* (2007) mengenai pengaruh struktur audit pada kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh positif atau signifikan pada kinerja auditor. Hal ini berarti penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Adanya persaingan usaha kantor akuntan publik yang ketat, selain memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, juga menyebabkan kantor akuntan publik untuk mampu mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat menentukan besarnya biaya audit dan menawarkan *fee* audit yang kompetitif (Power, 2003). Menurut DeZoort & Lord (1997) tekanan waktu didefinisikan sebagai kendala yang timbul karena keterbatasan waktu atau keterbatasan sumber daya yang dialokasikan dalam melaksanakan penugasan. Menurut Dezoort (2002) faktor-

faktor yang menyebabkan terjadinya tekanan waktu adalah persaingan *fee* antara kantor akuntan publik, kemampuan laba perusahaan, dan keterbatasan personil. Auditor yang menghadapi tekanan waktu dapat merespon dalam dua cara yaitu dengan bekerja lebih keras, atau semakin efisien dalam menggunakan waktu. Saat diperlukan, auditor dapat meminta waktu tambahan pada atasan (Otley & Pierce, 1996), dan menggunakan prosedur audit yang lebih efisien (Coram *et al.* 2003). Tekanan waktu sering dipandang dapat menurunkan kinerja, namun apabila alokasi waktu dilakukan dengan tepat justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol dan suatu indikator keberhasilan bagi kinerja auditor dan kantor akuntan publik (Cook & Kelley, 1991).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berhubungan dengan kinerja auditor. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Zesbendri (2005) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah.

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu kepada komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong

keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belong*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh komitmen organisasi pada kinerja auditor yang dilakukan Meyer *et al.* (1989) dalam Wibowo (2009) hasilnya menyatakan bahwa komitmen afektif (komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya) berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen kontinyu (komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi) berkorelasi secara negatif dengan kinerja.

Trisnaningsih (2007) juga berpendapat sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan pada kinerja auditor. Hal ini telah menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan (*sense of belonging*) (Trisnaningsih, 2007). Wibowo (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan penelitian Wulandari (2011) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja auditor.

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998). Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam

melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit pada kinerja auditor yang dilakukan Stuart (2004) hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja auditor. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani *et al.* (2007) dan Ramadhan (2011) mengenai pengaruh struktur audit pada kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh positif atau signifikan pada kinerja auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Struktur audit berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Tekanan anggaran waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Nirmala dan Cahyonowati, 2013). Hasil penelitian Basuki dan Mahradani (2006) menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung pada kualitas audit. Keberadaan anggaran waktu yang ketat telah dianggap suatu hal yang lazim dan merupakan cara untuk mendorong auditor untuk bekerja lebih keras dan efisien. Namun menurut Simanjuntak (2008) tekanan waktu berpengaruh pada berbagai perilaku auditor yang dapat menyebabkan turunnya kinerja auditor yang berdampak turunnya kualitas audit. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Tekanan waktu berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kerjanya (Mahardikawanto, 2013). Seorang auditor memerlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kerjanya dalam tugas mengaudit. Jika auditor tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kerjanya yang kurang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel disiplin pada kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kerjanya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja auditor.

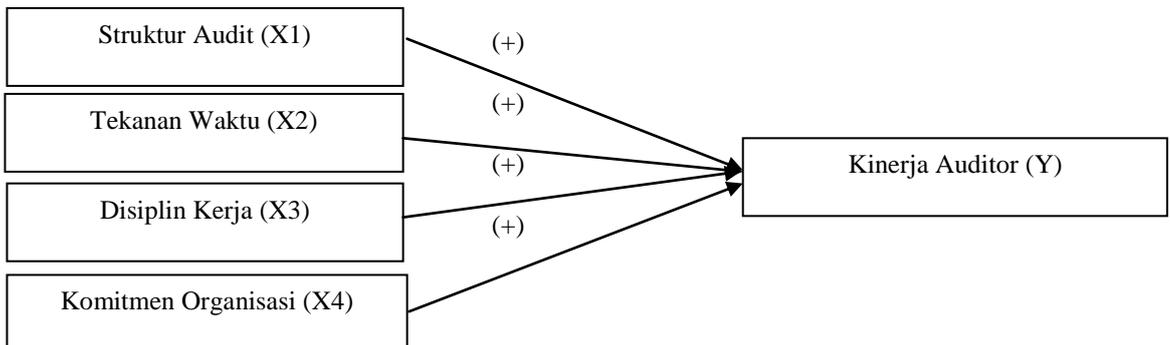
Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi Sopiah (2008:157). Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor. Wibowo (2009), juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan Wulandari (2011) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada

kinerja auditor. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013:55), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini meneliti hubungan kausal variabel-variabel yang digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2015

Penelitian ini berlokasi di Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Bali yang terdaftar pada Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia dengan ruang lingkup auditor yang sudah pernah melakukan tugas audit. Tabel 1 yang berisi daftar dan alamat KAP disajikan sebagai berikut.

Tabel 1.
Daftar Nama Kantor Akuntan Publik di Bali, 2015

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Alamat
1	KAP Drs. Ketut Budiarta, MSi	Jl. Gunung Agung Perum Padang Pesona, Graha Adi A6, Denpasar (0361) 8849168
2	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	Jl. Hasanuddin No.1, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 227450
3	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	Jl. Drupadi No. 25 Denpasar-Bali.
4	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	Jl. Gunung Muria Blok VE No. 4 Monang Maning, Denpasar, Bali. Telp: (0361) 480033, 48032, 482422
5	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	Jl. Pura Demak I Gang Buntu No. 89, Denpasar, Bali, Telp: (0361) 7422329, 8518989
6	KAP I Wayan Ramantha	Jl. Rampai No. 1A Lt. 3 Denpasar, Bali. Telp: (0361) 263643
7	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	Jl. Muding Indah I/5, Kerobokan, Kuta Utara, Badung, Bali. Telp: (0361) 434884
8	KAP K. Gunarsa	Jl. Tukad Banyusari Gg. II No. 5 Telp. (0361) 225580
9	KAP Rama Wendra (Cab)	Pertokoan Sudirman Agung B10, Jl. P.B. Sudirman Denpasar, Bali, Telp: (0361) 255153, 224646

Sumber: Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (data diolah, 2015)

Obyek pada penelitian ini adalah struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali.

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin, 1998). Struktur

audit meliputi apa yang harus dilakukan, intruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk melakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit, dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur struktur audit ialah: 1) prosedural, 2) instruksi, 3) koordinasi, 4) pengawasan, dan 5) fasilitas. Instrumen yang digunakan untuk mengukur struktur audit terdiri dari 5 pertanyaan yang diadopsi dari kuesioner pada penelitian Fanani *et al.* (2007). Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala *Likert* Modifikasi, yaitu sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju skor 2, setuju diberi skor 3, dan sangat setuju diberi skor 4.

Tekanan waktu adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat dan kaku (Sososutikno, 2003). Indikator yang digunakan untuk mengukur struktur audit: 1) ketepatan waktu, 2) pencapaian anggaran waktu, 3) tingkat efisiensi terhadap anggaran waktu, dan 4) kepatuhan auditor. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tekanan waktu terdiri dari 8 pertanyaan yang diadopsi dari penelitian Prasita *et al.* (2007).

Pengertian disiplin menurut menurut Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya Mahardikawanto (2013). Indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja

yatu: 1) ketepatan waktu, 2) tanggung jawab kerja, dan 3) ketaatan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang diadopsi dari kuesioner pada penelitian, Wicaksana (2013). Masing-masing item dari pertanyaan tersebut akan diukur dengan skala *Likert* Modifikasi yaitu sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju skor 2, setuju diberi skor 3, dan sangat setuju diberi skor 4.

Sopiah (2008:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Amilin dan Dewi, 2008). Indikator pada variabel ini terdiri atas keterlibatan kerja yang tinggi, komitmen pada organisasi yang tinggi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, dan keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi terdiri dari 12 pertanyaan yang diadopsi dari kuesioner pada penelitian (Trisnaningsih, 2007). Masing-masing item dari pertanyaan tersebut akan diukur dengan skala *Likert* Modifikasi yaitu sangat tidak setuju diberi skor 1, tidak setuju skor 2, setuju diberi skor 3, dan sangat setuju diberi skor 4.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995). Pengertian kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Indikator pada variabel ini terdiri atas penilaian kuantitas pekerjaan, penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, penilaian seberapa besar evaluasi yang diterima dari *supervisor*, penilaian kualitas hubungan dengan klien, serta penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi terdiri dari 12 pertanyaan yang diadopsi dari kuesioner pada penelitian Fanani *et al.* (2007) dan Sulton (2010).

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kualitatif berupa nama-nama kantor akuntan publik yang terdaftar di Direktori Kantor Akuntan Publik di wilayah Bali tahun 2015 dan jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing kantor akuntan publik dan data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing kantor akuntan publik yang ada di Bali dan hasil kuesioner yang merupakan jawaban responden yang diukur menggunakan skala *Likert*. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban responden dalam menjawab pernyataan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini adalah nama-nama kantor akuntan publik yang terdaftar di Direktori

Kantor Akuntan Publik di wilayah Bali tahun 2015 dan jumlah auditor yang bekerja pada masing-masing kantor akuntan publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang terdaftar dalam Direktori IAPI tahun 2015. Jumlah auditor yang terdaftar sebanyak 80 auditor dari 9 Kantor Akuntan Publik di Bali. Adapun rincian auditornya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Jumlah Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali Tahun 2015

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Auditor (Orang)
1	KAP Drs. Ketut Budiarta, MSi	8
2	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	1
3	KAP Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	12
4	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	15
5	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	10
6	KAP I Wayan Ramantha	10
7	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	15
8	KAP K. Gunarsa	5
9	KAP Rama Wendra (Cab)	4
Total		80

Sumber: Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) (data diolah, 2015)

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Berdasarkan objek penelitian yang digunakan, yaitu kinerja auditor, maka peneliti menggunakan auditor sebagai unit analisis.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sample*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:120). Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik

pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:392). Adapun kriterianya yaitu: 1) auditor yang telah bekerja minimal 1 tahun dengan jenjang pendidikan minimal D3 Akuntansi, 2) auditor yang digunakan dalam penelitian ini tidak dibatasi oleh jabatan, seperti: *partner*, manajer, auditor senior, dan auditor junior pada KAP, 3) kesediaan dan kelengkapan auditor dalam mengisi kuesioner. Setelah menggunakan teknik *purposive sampling*, didapatkan sampel sebanyak 43 auditor dari jumlah populasi sebanyak 80 auditor.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:135). Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pertanyaan mengenai struktur audit, disiplin kerja, tekanan waktu, dan komitmen organisasi pada kinerja yang diberikan kepada auditor yang bekerja pada KAP di Bali yang terdaftar di IAPI. Hasil jawaban kemudian diukur dengan skala *Likert*.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan bahwa suatu metode variabel terikat dapat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel terikat (Suyana, 2012:77). Analisis ini digunakan untuk menjawab bagaimana pengaruh struktur audit, disiplin kerja, tekanan waktu, dan komitmen organisasi pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Adapun persamaan regresi untuk penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

Y	=kinerja auditor
X1	=struktur audit
X2	=disiplin kerja
X3	=tekanan waktu
X4	=komitmen organisasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$	=koefisien regresi
α	=konstanta
ε	=eror time

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dilakukan dengan menghitung nilai *pearson correlation*. Korelasi person digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, dimana butir pernyataan dianggap valid apabila nilai korelasi pearson butir pernyataan dengan skor totalnya bernilai di atas 0,3 (Sugiyono, 2013:115). Jumlah item dalam kuesioner ini adalah sebanyak 44 item. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel struktur audit, tekanan waktu, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja auditor memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Struktur Audit (X1)	0,946	Reliabel
2	Tekanan Waktu (X2)	0,898	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X3)	0,950	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (X4)	0,969	Reliabel
5	Kinerja Auditor (Y)	0,975	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat realibilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Jumlah Sampel	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Modus	Nilai Rata-rata	Standar Deviasi
Struktur Audit	43	2	4	3	3,09	0,781
Tekanan Waktu	43	2	4	3	2,98	0,533
Disiplin Kerja	43	2	4	3	2,97	0,651
Komitmen Organisasi	43	2	4	3	2,95	0,629
Kinerja Auditor	43	2	4	3	2,93	0,628

Sumber: Data primer diolah, 2015

Deskripsi variabel penelitian menyampaikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yang terdiri atas jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi. Tabel 4 memperlihatkan hasil analisis statistik deskriptif.

Seluruh item pernyataan X1 (struktur audit) memiliki nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan nilai modus sebesar 3 yang artinya bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk masing-masing item pernyataan X1. Nilai rata-rata X1 sebesar 3,09. Standar deviasi X1 sebesar 0,781. Seluruh item pernyataan X2 (tekanan waktu) memiliki nilai minimum sebesar 2,

nilai maksimum sebesar 4, dan nilai modus sebesar 3 yang artinya bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk masing-masing item pernyataan X2. Nilai rata-rata X2 sebesar 2,98. Standar deviasi X2 sebesar 0.533.

Seluruh item pernyataan X3 (disiplin kerja) memiliki nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan nilai modus sebesar 3 yang artinya bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk masing-masing item pernyataan X3. Nilai rata-rata X3 sebesar 2,97. Standar deviasi X3 sebesar 0.651. Seluruh item pernyataan X4 (komitmen organisasi) memiliki nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan nilai modus sebesar 3 yang artinya bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk masing-masing item pernyataan X4. Nilai rata-rata X4 sebesar 2,95. Standar deviasi X4 sebesar 0.629. Seluruh item pernyataan Y1 (kinerja auditor) memiliki nilai minimum sebesar 2, nilai maksimum sebesar 4, dan nilai modus sebesar 3 yang artinya bahwa sebagian besar responden menjawab setuju untuk masing-masing item pernyataan Y1. Nilai rata-rata Y1 sebesar 2.93. Standar deviasi Y1 sebesar 0.628.

Tabel 5.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
	Sig. 2 Tailed	Tolerance	VIF	Signifikansi
Struktur Audit	0.563	0,455	2,198	0,081
Tekanan Waktu		0,935	1,070	0,868
Disiplin Kerja		0,128	7,796	0,097
Komitmen Organisasi		0,136	7,344	0,524

Sumber: Data primer diolah, 2015

Setelah analisis deskripsi penelitian, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian asumsi klasik disajikan dalam Tabel 5.

Berdasarkan Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,563 ($0,563 > 0,05$). Hal ini berarti model regresi tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 10 persen (0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian. Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-3,456	2,62		-1,319	0,195
Struktur Audit	0,53	0,116	0,277	4,57	0
Tekanan Waktu	0,074	0,079	0,04	0,936	0,354
Disiplin Kerja	0,505	0,163	0,354	3,099	0,004
Komitmen Organisasi	0,386	0,103	0,414	3,739	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2015

Hasil uji penelitian hipotesis dengan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dapat dijelaskan oleh Tabel 6. Berdasarkan hasil dari tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = -3,456 + 0,530 X_1 + 0,074 X_2 + 0,505 X_3 + 0,386 X_4 + \epsilon \dots (1)$$

Nilai konstanta sebesar -3,456 berarti menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas dinyatakan konstan pada angka nol, maka nilai dari variabel terikat

sebesar -3,456, artinya apabila struktur audit nol (tidak ada), tekanan waktu tidak ada, disiplin kerja tidak ada, dan komitmen organisasi tidak ada maka kinerja auditor akan buruk. Nilai koefisien $\beta_1 = 0,530$ berarti menunjukkan bila nilai struktur audit (X1) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,530 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_2 = 0,074$ berarti menunjukkan bila nilai tekanan waktu (X2) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,074 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_3 = 0,505$ berarti menunjukkan bila nilai disiplin kerja (X3) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,505 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien $\beta_4 = 0,386$ berarti menunjukkan bila nilai komitmen organisasi (X4) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_1 = 0,530$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, maka hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penggunaan struktur

audit memiliki keuntungan yaitu: dapat mendorong efektivitas, dapat mendorong efisiensi, dapat mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Eriani (2010), Hanif (2013), dan Fanani *et al.* (2007) yang menyatakan struktur audit berpengaruh positif dan signifikansi pada kinerja auditor hal ini dikarenakan dengan adanya struktur audit yang sistematis dan rinci dalam kantor akuntan publik dapat membantu serta memberikan pedoman bagi auditor dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor tersebut. Hal ini konsisten dengan jawaban responden bahwa apabila auditor dalam melaksanakan tugas audit mengikuti koordinasi kerja yang telah ditetapkan kantor akuntan publik maka kinerja auditor tersebut akan meningkat.

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_2 = 0,074$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,354 yang lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel tekanan waktu tidak berpengaruh pada kinerja auditor, maka hipotesis kedua (H2) dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu yang diterima oleh auditor dalam melaksanakan tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor. Hal ini dikarenakan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas tugas yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil

penelitian Fitriany *et. al* (2011) dan Rustiarini (2013) yang menyatakan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh signifikan pada kinerja auditor.

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_3 = 0,505$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, maka hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Hal ini menunjukkan auditor yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja optimal bagi kantor akuntan publik. Auditor yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja seseorang. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Zesbendri dan Ariyanti (2005) dan Mahardikawanto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini konsisten dengan jawaban responden bahwa apabila auditor dalam melaksanakan tugas audit mematuhi peraturan yang berlaku di kantor akuntan publik maka kinerja auditor tersebut akan meningkat.

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Setelah dilakukan pengujian, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $\beta_4 = 0,386$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor, maka hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) dan Julianingtyas (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini konsisten dengan jawaban responden bahwa apabila auditor memiliki loyalitas dan terikat pada kantor akuntan publik maka kinerja auditor tersebut akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Struktur audit berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor hal ini berarti bahwa dengan adanya struktur audit yang diterapkan di kantor akuntan publik dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Tekanan waktu tidak berpengaruh pada

kinerja auditor hal ini berarti tekanan waktu yang diberikan kepada auditor cenderung tidak mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor hal ini berarti disiplin kerja yang diterapkan oleh auditor akan meningkatkan kinerja dari auditor. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor akan membantu auditor dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini agar dapat dijadikan referensi untuk meneliti kinerja auditor, dan menambah jumlah variabel independen, variabel *moderating* atau variabel *intervening* guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen. Bagi auditor agar tetap menerapkan disiplin kerja, terutama berhubungan dengan ketaatan dan tanggung jawab kerja. Auditor sebaiknya mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di KAP serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu auditor agar tetap menerapkan komitmen organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, terutama yang berhubungan dengan keterlibatan kerja yang tinggi pada KAP. Bagi kantor akuntan publik sebaiknya memperhatikan kompleksitas tugas dalam memberikan tekanan waktu kepada auditor agar nantinya auditor dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

REFERENSI

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan

Kerja Akuntan Publik dengan *Role Stress* sebagai Variabel Moderating. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.

Amran. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama : Graha Ilmu.

Basuki dan Krisna, Y. Mahardani. 2006. Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu terhadap Perilaku Disfungsional Auditor dan Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Informasi MAKSI UNDIP* (Agustus): Vol. 6, No. (2), 177-256.

Bowrin, Anthony R., 1998, Review And Synthesis Of Auditing Structure Literature, *Journal of Accounting literature*, volume 17, p: 40-71.

Cook, E., & Kelly, T. 1991. An International Comparison of Audit Time Budget Pressures: The United States and New Zealand. *The Woman CPA*, 53, 25-30.

Coram, P., Ng, J., & Woodliff, D. 2003. A Survey of Time Budget Pressure and Reduced Audit Quality Among Australia Auditors. *Australia Accounting Review*, 13(1), 38-44.

DeZoort, F.T., & Lord, A.T. 1997. A Review and Synthesis of Pressure Effects Research in Accounting. *Journal of Accounting Literature*, 16, 28-85.

Eriani, Eka. 2010. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada KAP di Sumatera Barat). *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

Fanani, Zaenal, Rheny Afriana Hanif, Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*. 5(2): h: 195-205.

Fitriany, Gani, L., Siregar, S.V., Marganingsih, A., & Anggraita, V. 2011. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(2), 171-196.

Kalbers, Lawrence P., & Fogarty Timothy J. 1995. Professionalism its Consequences: a Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*, 14(1), 64-68.

Mahardikawanto, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

- Otley, D., & Pierce, B.J. 1996. The Operation of Control System in Large Audit Firms. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 15(2), 65-84.
- Power, M.K. 2003. Auditing and the Production of Legitimacy. *Accounting, Organizations and Society*, 28,379–394.
- Simanjuntak, Peter. 2008. *Pengaruh Time Budget Pressure dan Resiko Kesalahan terhadap Penurunan Kualitas Audit*. Tesis Maksi UNDIP.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2008.
- Sososutikno, Cristina. 2003. *Hubungan Tekanan Anggaran Waktu dengan Perilaku Disfungsional serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Audit*. *Simposium Nasional Akuntansi VI*.
- Stuart, Irish dan Douglas F.Prawitt. The Influence of Audit Structure on Auditors Performance in High and Low Complexity Task Setting. *Journal of Behavior Research In Accounting*, Volume 11, 2004.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta: Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sulto, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Suryani, Indra Dewi. 2010. Pengaruh Mekanisme *Corporate Governance* dan Ukuran Perusahaan terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Suyana Utama, Made. 2012. *Aplikasi Analisis Kuantitatif Edisi Keenam*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Trisnarningsih, Sri. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X*, 2007.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Wulandari, Endah. 2011. Pengaruh Kompetensi dan Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP DIY. Vol. 1. 1 Februari.
- Zesbendri, dan Ariyanti. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. Bogor: STIE IPWIJA.