

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, ETIKA PROFESI DAN PENGALAMAN AUDITOR PADA KINERJA AUDITOR

I Wayan Candra¹
I Dewa Nyoman Badera²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: candrasid93@gmail.com / telp: +6281338571898

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, etika dan pengalaman auditor pada kinerja auditor di kantor akuntan publik di Bali. Profesi akuntan publik bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengguna laporan audit mengharapkan bahwa laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik bebas dari salah saji material, dapat dipercaya kebenarannya untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dan telah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan suatu jasa profesional yang independen dan obyektif untuk menilai kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Bali yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali dengan jumlah sebanyak 80 auditor dengan jumlah kuesioner yang kembali 71 dan sampel yang dipergunakan sebanyak 59 auditor. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dengan kuesioner, sedangkan metode penentuan sampel yaitu metode *non probability* sampling dengan teknik *purposive* sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, etika profesi dan pengalaman auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Kata Kunci: komitmen organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, etika profesi, pengalaman auditor, kinerja auditor

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational commitment, democratic leadership style, ethics and experience of auditors on auditor performance in public accounting firm in Bali. Profession of public accountants is responsible for raising the level of reliability of the company's financial statements. User of the audit report wishes that the audited financial statements by the public accountant are free from material misstatement, trustworthy to be used as the basis for decision making and are in conformity with accounting principles applicable in Indonesia. Therefore, an independent and objective professional service is required to assess the fairness of the financial statements presented by the management. This research was conducted at Public Accounting Firm in Bali area registered with Indonesian Institute of Certified Public Accountant (ICPA) in 2016. The population in this research is all auditors who work at Public Accounting Firm in Bali with the number of 80 auditors with the number of questionnaires returned 71 and sample used is 59 auditors. Data collection using survey method with questionnaire, while the method of determining the sample is the method of non probability sampling with purposive sampling technique. Analysis technique used is multiple linear regression. Results showed organizational commitment, democratic leadership style, professional ethics and auditor experience have a positive effect on auditor performance

Keywords: *organizational commitment, democratic leadership style, professional ethics, auditor experience, auditor performance*

PENDAHULUAN

Auditor yang mengaudit laporan keuangan perusahaan disebut dengan auditor swasta atau auditor eksternal. Auditor eksternal bekerja pada Kantor Akuntan Publik. Tugas auditor eksternal adalah memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan dan melaporkan kesimpulan dari hasil pemeriksaan yang dilakukan. Pengauditan dilakukan pada perusahaan *go public*, serta dilakukan pula pada perusahaan-perusahaan besar dan perusahaan kecil yang berfokus dalam mencari laba. Kantor akuntan publik dalam melaksanakan tugas auditor harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan. Selain standar audit, seorang auditor juga harus mematuhi kode etik profesi yang mengatur tentang tanggung jawab profesi, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional serta standar teknis bagi seorang auditor dalam menjalankan profesinya.

Menurut Nainggolan (2012), menyatakan di Indonesia masih sangat sedikit akuntan publik yang menjadi tuan di rumah sendiri, hal ini terbukti dengan masih kurang percayanya masyarakat kepada akuntan publik Indonesia dan memilih akuntan publik asing untuk memberikan jasanya. Ini bisa saja dimungkinkan banyaknya akuntan publik yang masih belum mematuhi kode etik profesi akuntan publik yang ada di Indonesia. Dalam etika profesi akuntan publik terdapat prinsip etika yaitu tanggung jawab profesi, kepentingan publik, integritas, objektivitas dan kompetensi dan kehati-hatian profesional. Pengguna laporan audit mengharapkan

bahwa laporan keuangan yang telah diaudit oleh akuntan publik bebas dari salah saji material, dapat dipercaya kebenarannya untuk dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dan telah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu diperlukan suatu jasa profesional yang independen dan obyektif untuk menilai kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen.

Namun berbagai kasus skandal akuntansi mengenai audit belakangan ini mempengaruhi kinerja auditor dan menimbulkan dampak yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik. Seperti kasus Enron adalah perusahaan yang sangat bagus. Sebagai salah satu perusahaan yang menikmati booming industri energi di tahun 1990an. Padabeberapa tahun yang lalu beberapa perusahaan seperti Enron dan Worldcom yang dinyatakan bangkrut oleh pengadilan dan Enron perusahaan energi terbesar di AS yang jatuh bangkrut itu meninggalkan hutang hampir sebesar US \$ 31.2 milyar, karena salah strategi dan memanipulasi akuntansi yang melibatkan profesi Akuntan Publik yaitu Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen. Laporan keuangan maupun akunting perusahaan yang diaudit oleh perusahaan akunting ternama di dunia, Arthur Andersen, ternyata penuh dengan kecurangan dan penyamaran data serta syarat dengan pelanggaran etika profesi. Akibat gagalnya Akuntan Publik Arthur Andersen menemukan kecurangan yang dilakukan oleh Enron maka memberikan reaksi keras dari masyarakat sehingga berpengaruh terhadap harga saham Enron di pasar modal. Kasus Enron ini menyebabkan indeks pasar modal Amerika jatuh sampai 25 persen.

Masalah yang sering terjadi pada kantor akuntan publik adalah seringkali asisten atau akuntan pemula sebagai pihak yang harus dipimpin dan diawasi mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan oleh keberadaan pemimpin serta pemberian bimbingan dan pengawasan. Penyebab kurang puas ini akuntan pemula ini terutama disebabkan oleh adanya ketidaksamaan persepsi antara akuntan pemula dan pemimpinnya.

Berdasarkan kasus tersebut, penulis menyadari betapa pentingnya penilaian kinerja auditor. Satu kesalahan yang dilakukan auditor dapat mempengaruhi penilaian atas kinerja auditor yang nantinya dapat berdampak adanya pergantian auditor maupun mempengaruhi fee audit yang diterima dari klien. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan berkelanjutan sehingga anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006;249). Auditor yang berkomitmen tinggi akan mempunyai usaha yang keras dan akan mempunyai kinerja yang lebih baik daripada yang tidak berkomitmen. Komitmen yang tinggi, kurangnya kecenderungan bagi mereka untuk melakukan perilaku menyimpang dalam audit, sebaliknya tingkat komitmen terhadap organisasi telah menurun maka seorang auditor tidak lagi memperhatikan promosi dan kemajuan karirnya maka terdapat kemungkinan auditor akan melakukan pekerjaan tanpa kinerja yang memadai. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), dan

Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gummala (2014), Siahaan (2010), Somers (1998) menyatakan hasil yang berlawanan yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mengarahkan karyawan yang dibawahnya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007). Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Disini peneliti memilih gaya demokratis karena pertama, semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok. Kedua, kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih. Ketiga, para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. Keempat, pemimpin adalah obyektif atau "*fack-minded*" dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

Etika profesi sangat berperan penting dalam menerapkan standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Etika profesi yang dilanggar oleh auditor dapat menurunkan kualitas

kinerja seorang auditor. Penelitian yang dilakukan Wullur (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta dan Putri (2013) menyatakan etika profesi di Kantor Akuntan Publik di Bali berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Wahyuningsih (2009) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang dimana apabila seorang auditor tidak memiliki atau mematuhi etika profesinya maka ia tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri maupun kliennya. Etika profesi sangat penting karena di dalamnya terkandung nilai-nilai tingkah laku atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab, dan pelaksanaan kode etik.

Pengalaman kerja erat kaitannya dengan lama masa kerja dan banyaknya pemeriksaan yang dilakukan auditor. Semakin lama masa kerja sebagai auditor maka akan mempengaruhi dalam profesionalitasnya. Pengalaman merupakan salah satu sumber peningkatan keahlian auditor yang dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, contohnya: pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor. Selain itu, pengalaman juga mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap seorang auditor. Menurut Christiawan (2002) semakin kompleks transaksi keuangan serta semakin banyaknya tugas audit yang dilaksanakan auditor maka pengalaman audit akan semakin meningkat sehingga dapat menambah dan memperluas pengetahuan

auditor dalam bidang akuntansi dan audit. Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melakukan pemeriksaan (Praditaningrum dan Indira, 2012) pada penelitian yang dilakukan oleh Prasteya (2011), Wisesa (2012), Christiyanto (2013), dan Damayanti (2013), yang menunjukkan bahwa variabel independen yakni pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pengalaman-pengalaman yang didapat auditor, memungkinkan berkembangnya potensi yang dimiliki oleh auditor melalui proses yang dapat dipelajari.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi, dan Pengalaman Auditor Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali?; 2) Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali?; 3) Bagaimanakah pengaruh Etika Profesi Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali?; 4) Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Auditor Pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor di kantor akuntan publik di Bali; 2) Untuk

memperoleh bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh pada kinerja auditor di kantor akuntan publik di Bali; 3) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh etika profesi berpengaruh pada kinerja auditor di kantor akuntan publik di Bali; 4) Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh pengalaman auditor pada kinerja auditor di kantor akuntan publik di Bali.

Amilin dan Dewi (2008) menjelaskan komitmen organisasi adalah loyalitas auditor terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Auditor yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Istiqomah, 2003). Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal.

Komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja karena dalam membangun komitmen organisasi ada tiga aspek yang bisa dilihat yakni indentifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Indentifikasi, bagaimana auditor dalam tempat kerja saling mendukung satu sama lain dengan rekan kerja, membangun suasana kerja yang menyenangkan dan tidak ada suasana saling menekan satu sama lain, dengan begini auditor-auditor yang bekerja akan merasa betah dalam lingkungan kerjanya. Loyalitas, membangun rasa untuk memiliki karena auditor sudah melibatkan dirinya dalam organisasinya. Ia akan bekerja dengan baik untuk

mengangkat kinerja organisasinya. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007), dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor. Dengan begitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja seorang auditor. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gummala (2014), Siahaan (2010), Somers (1998) menyatakan hasil yang berlawanan yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali.

Heidjrachman (2002:224) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Tjiptono (2001:161) menjelaskan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Melihat dua pengertian sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja auditor di KAP sangat tergantung pada kemampuan pemimpin di KAP melalui gaya kepemimpinannya

mempengaruhi kinerja auditor sehingga auditor bekerja dengan giat dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Penelitian yang menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kinerja auditor, dilakukan oleh Trijayanti,dkk. (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali.

Sinaga (2008) mendefinisikan etika sebagai hal yang berkaitan dengan watak manusia yang ideal dan pelaksanaan disiplin diri melebihi persyaratan undang-undang. Prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggungjawab auditor kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini juga memandu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi. Auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa tanggungjawab membuat auditor berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas. Penelitian Wullur (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. Putri (2013) dalam penelitiannya menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Wahyuningsih (2009) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang dimana apabila seorang auditor tidak memiliki atau mematuhi etika profesinya maka ia tidak akan dapat

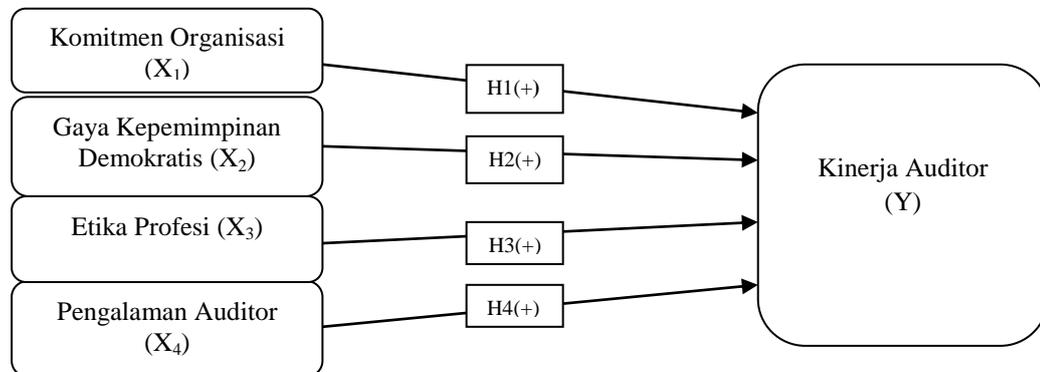
menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri maupun kliennya. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : Etika Profesi berpengaruh positif pada Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik di Bali.

Berdasarkan teori motivasi, kinerja yang baik dapat dicapai apabila kemampuan, pengetahuan, dan motivasi telah tersedia. Namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Pengalaman berkaitan positif dengan kinerja. Seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik, dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Cenker (2008) menyatakan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan serta telah dibuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi positif terhadap kinerja disaat unsur karakter kepribadian profesional dimasukkan kedalam model pengukuran. Menurut Prasteya (2011), Wisesa (2012), Christiyanto (2013), dan Damayanti (2013), yang menunjukkan bahwa variabel independen yakni pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄ : Pengalaman Auditor berpengaruh positif pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.

Berdasarkan rumusan hipotesis dan studi empiris maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian asosiatif dengan tipe kausalitas. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Etika Profesi, Pengalaman Auditor dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.. Populasi dalam penelitian adalah akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Pulau Bali berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Variabel bebas penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2), Etika

Profesi (X_3), dan Pengalaman Auditor (X_4) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Auditor (Y). Adapun bentuk dari persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut :

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

Keterangan :

- α : Konstanta
- Y : Kinerja Auditor
- X_1 : Komitmen Organisasi
- X_2 : Gaya Kepemimpinan Demokratis
- X_3 : Etika Profesi
- X_4 : Pengalaman Auditor
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3, X_4
- ε : *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

Indikator variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini, menurut Meyer, et al (2002): 1) *Affective Commitment* merupakan suatu keinginan guru untuk terikat pada sekolah karena didasari keinginan sendiri. 2) *Continuance Commitment* adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. 3) *Normative Commitment* adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri guru, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap sekolah.

Dimensi variabel gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini, menurut Hersey dan Kenneth (2004:86) : 1) Dimensi kadar bimbingan dan arahan yang diberikan pemimpin. 2) Dimensi perilaku hubungan diantara pemimpin dan pengikut. 3) Dimensi level kesiapan pengikut dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu. Indikator variabel etika profesi dalam penelitian ini, menurut Kusuma (2014) : 1) Kepribadian. 2) Kecakapan profesional. 3) Tanggung jawab. 4) Pelaksanaan kode etik. 5) Penafsiran dan penyempurnaan kode etik. Indikator variabel pengalaman auditor dalam penelitian ini, menurut Sari (2014) : 1)

Lamanya Bekerja. 2) Banyaknya Tugas Pemeriksaan. Indikator variabel kinerja auditor dalam penelitian ini, menurut Trisnaningsih (2004) : 1) Kualitas kerja. 2) Kuantitas kerja. 3) Ketepatan waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebar pada penelitian ini sebanyak 80 kuesioner. Terdapat dua KAP yang tidak menerima kuesioner dikarenakan KAP Drs. Ida Bagus Djagera sudah tidak beroperasi dan KAP Rama Wendra (Cab) tidak lagi beroperasi di Bali tetapi beroperasi di wilayah Jakarta. Penelitian ini telah menyebarkan kuesioner sebanyak 80 dengan tingkat pengembalian responden sebesar 73,75 persen, dan tingkat penggunaan sebesar 73,75 persen.

Tabel 1.
Daftar Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No	Nama Kantor Akuntan Publik	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali
1	KAP. Drs. Ida Bagus Djagera	-	-
2	KAP. I Wayan Ramantha	10	7
3	KAP. Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab)	15	10
4	KAP. K. Gunarsa	5	3
5	KAP. Drs. Ketut Budiarta, Msi	10	10
6	KAP. Rama Wendra (Cab)	-	-
7	KAP. Drs. Sri Marmo Djogosarkono & Rekan	15	9
8	KAP. Drs. Wayan Sunasdyana	13	8
9	KAP. Drs. Ketut Muliarta R.M. & Rekan	12	12
Total		80	59

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 2. menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang dikembalikan oleh responden sebanyak 71 kuesioner, sedangkan kuesioner yang tidak kembali

sebanyak 21, dengan rincian 9 kuesioner di gugurkan dan 12 kuesioner tidak kembali. Kuesioner yang digunakan sebanyak 59 kuesioner.

Tabel 2.
Perincian Pengembalian dan Penggunaan Kuesioner

Uraian	Jumlah Kuesioner
Total Kuesioner yang disebar	80
Kuesioner yang dikembalikan	71
Kuesioner yang gugur	9
Kuesioner yang tidak kembali	12
Kuesioner yang digunakan	59
Tingkat Pengembalian (<i>response rate</i>) = $59/80 \times 100\%$	73,75%
Tingkat penggunaan (<i>usable respon rate</i>) $59/80 \times 100\%$	73,75 %

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 3.
Rincian Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	30	50,8
	Perempuan	29	49,2
	Total	59	100
2	Jabatan Responden		
	Partner	0	0,0
	Manajer	0	0,0
	Auditor Senior	11	18,6
	Auditor Yuniior	48	81,4
	Total	59	100
3	Pendidikan Terakhir		
	D3	0	0,0
	S1	50	84,7
	S2	9	15,3
	S3	0	0,0
	Total	59	100
4	Pengalaman Mengaudit		
	<1	0	0,0
	1-2	46	78
	3-5	10	17
	>5	3	5
	Total	59	100

Sumber: Data diolah, 2017

Karakteristik responden merupakan profil dari responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini. Profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan responden, dan

pengalaman kerja. Pengukuran tersebut diperoleh melalui pengolahan data lapangan dengan bantuan kuesioner yang telah disebar

Pada Tabel 3. data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan responden dan pengalaman kerja yang diuraikan sebagai berikut :

1) Jenis kelamin digunakan untuk mengetahui proporsi auditor laki – laki dan perempuan yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali. Auditor yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 30 Orang (50,8 persen) dan auditor berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (49,2 persen). 2) Jabatan digunakan untuk mengetahui kedudukan responden pada KAP tempatnya bekerja. Auditor yang memiliki jabatan auditor senior sebanyak 11 Orang (18,6persen), dan auditor yunior sebanyak 48 orang (81,4 persen). 3) Pendidikan terakhir digunakan untuk mengetahui tingkat pemahaman dan intelektualitas responden. Jumlah responden yang telah menempuh pendidikan terakhir S1 berjumlah 50 orang (84,7persen), S2 berjumlah 9 orang (15,3 persen). 4) Pengalaman kerja digunakan untuk mengetahui lamanya responden bekerja, sehingga diharapkan pernah melakukan audit lapangan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kualitas audit. Pengalaman kerja auditor selama kurang dari satu hingga 2 tahun (1-2 tahun) berjumlah 46 Orang (78 persen), pengalaman kerja selama tiga hingga lima tahun (3 -5 tahun) sebanyak 10 orang (17 persen), dan pengalaman kerja diatas lima tahun (5 tahun) sebanyak 3 orang (5 persen).

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Instrumen	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
1	Komitmen organisasi (X1)	X1.1	0,928	Valid
		X1.2	0,741	Valid
		X1.3	0,943	Valid
		X1.4	0,904	Valid
		X1.5	0,913	Valid
		X1.6	0,929	Valid
		X1.7	0,858	Valid
		X.1.8	0,925	Valid
		X.1.9	0,924	Valid
		X.1.10	0,735	Valid
2	Gaya kepemimpinan demokratis (X2)	X2.1	0,933	Valid
		X2.2	0,940	Valid
		X2.3	0,895	Valid
3	Etika profesi(X3)	X3.1	0,918	Valid
		X3.2	0,907	Valid
		X3.3	0,896	Valid
		X3.4	0,913	Valid
		X3.5	0,910	Valid
		X3.6	0,853	Valid
		X3.7	0,937	Valid
		X3.8	0,944	Valid
		X3.9	0,893	Valid
		X3.10	0,223	Valid
4	Pengalaman auditor (X4)	X4.1	0,969	Valid
		X4.2	0,902	Valid
		X4.3	0,906	Valid
		X4.4	0,903	Valid
		X4.5	0,959	Valid
		X4.6	0,959	Valid
		X4.7	0,809	Valid
		X4.8	0,925	Valid
		X4.9	0,925	Valid
5	Kinerja auditor (Y)	Y.1	0,896	Valid
		Y.2	0,810	Valid
		Y.3	0,826	Valid
		Y.4	0,825	Valid
		Y.5	0,895	Valid
		Y.6	0,777	Valid
		Y.7	0,875	Valid
		Y.8	0,912	Valid
		Y.9	0,758	Valid
		Y.10	0,877	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa instrumen penelitian yang terdiri dari item-item pertanyaan komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), etika profesi (X3), pengalaman auditor (X4), kinerja auditor (Y) adalah valid.

Hal ini dikarenakan korelasi antara skor masing – masing pertanyaan dengan skor total besarnya diatas 0,30.

Pada Tabel 5.dapat diketahui bahwa bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komitmen organisasi (X1)	0,968	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan demokratis (X2)	0,913	Reliabel
3	Etika profesi(X3)	0,957	Reliabel
4	Pengalaman auditor (X4)	0,973	Reliabel
5	Kinerja Auditor (Y)	0,956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Komitmen organisasi	59	10,00	36,50	29,0300	8,72173
Gaya kepemimpinan demokratis	59	3,00	10,90	8,5544	2,70035
Etika profesi	59	11,54	38,21	28,9858	8,20940
Pengalaman auditor	59	8,00	30,16	22,6227	7,03589
Kinerja auditor	59	11,44	37,38	28,5359	8,31725

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 6.dapat disimpulkan bahwa jumlah pengamatan (N) penelitian ini berjumlah 59. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 36,50 dengan nilai rata – rata sebesar 29,0300. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 8,72173. Jadi nilai rata-rata 29,0300lebih cenderung mendekati

nilai maksimum 36,50. Hal ini berarti auditor dalam KAP tersebut telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Deviasi standar komitmen organisasi menunjukkan nilai sebesar 8,72173.

Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 10,90 dengan nilai rata – rata sebesar 8,5544. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 2,70035. Jadi nilai rata-rata 8,5544 lebih cenderung mendekati nilai maksimum 10,90. Hal ini berarti auditor dalam KAP tersebut telah memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang tinggi terhadap organisasi. Deviasi standar gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan nilai sebesar 2,70035.

Variabel etika profesi memiliki nilai minimum sebesar 11,54 dan nilai maksimum sebesar 38,21 dengan nilai rata – rata sebesar 28,9858. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 8,20940. Jadi nilai rata-rata 28,9858 lebih cenderung mendekati nilai maksimum 38,21. Hal ini berarti auditor dalam KAP tersebut telah memiliki etika profesi yang tinggi terhadap organisasi. Deviasi standar etika profesi menunjukkan nilai sebesar 8,20940.

Variabel pengalaman auditor memiliki nilai minimum sebesar 8,00 dan nilai maksimum sebesar 30,16 dengan nilai rata – rata sebesar 22,6227. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 7,03589. Jadi nilai rata-rata 22,6227 lebih cenderung mendekati nilai maksimum 30,16. Hal ini berarti auditor dalam KAP tersebut telah memiliki pengalaman auditor yang tinggi terhadap organisasi. Deviasi standar pengalaman

auditor menunjukkan nilai sebesar 7,03589. Hasil uji normalitas nilai signifikan dari model persamaan pertama bernilai 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan memenuhi uji normalitas karena nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05. Hasil uji multikolinieritas komitmen organisasi dengan nilai VIF 1,706 dan nilai *tolerance* 0,586 dari hasil olah data SPSS menunjukkan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil ini berarti model regresi tidak memiliki multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai VIF 1,515 dan nilai *tolerance* 0,660 dari hasil olah data SPSS menunjukkan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil ini berarti model regresi tidak memiliki multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas etika profesi dengan nilai VIF 2,111 dan nilai *tolerance* 0,474 dari hasil olah data SPSS menunjukkan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil ini berarti model regresi tidak memiliki multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pengalaman auditor dengan nilai VIF 2,072 dan nilai *tolerance* 0,483 dari hasil olah data SPSS menunjukkan nilai VIF tidak ada yang lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil ini berarti model regresi tidak memiliki multikolinieritas. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji statistic dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai *absolute residual* dari model yang diestimasi terhadap variabel bebas. Komitmen organisasi dengan nilai signifikansi 0,818 dari hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel berada di atas 0,05. Hasil ini berarti dalam model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Gaya

kepemimpinan demokratis dengan nilai signifikansi 0,659 dari hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel berada di atas 0,05. Hasil ini berarti dalam model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Etika profesi dengan nilai signifikansi 0,905 dari hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel berada di atas 0,05. Hasil ini berarti dalam model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Pengalaman auditor dengan nilai signifikansi 0,422 dari hasil olah data SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel berada di atas 0,05. Hasil ini berarti dalam model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, etika profesi dan pengalaman auditor pada kinerja auditor. Sebagai dasar perhitungannya hasil analisis regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,704 + 0,341X_1 + 0,716X_2 + 0,267X_3 + 0,287X_4 + e$$

Komitmen organisasi dengan nilai koefisien β_1 sebesar 0,341 bernilai positif dari hasil olah data SPSS. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin meningkat kinerja auditor. Gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai koefisien β_2 sebesar 0,716 bernilai positif dari hasil olah data SPSS. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan demokratis makin meningkat kinerja auditor. Etika profesi dengan nilai β_3 sebesar

0,267 bernilai positif dari hasil olah data SPSS. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor semakin meningkat kinerja auditornya. Pengalaman auditor dengan nilai koefisien β_4 sebesar 0,287 bernilai positif dari hasil olah data SPSS. Pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman auditor semakin meningkat kinerja auditor. Hasil uji kelayakan model dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil analisis menunjukkan nilai sebesar 0,796. Ini berarti perubahan yang terjadi pada kinerja auditor dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan demokratis, etika profesi, dan pengalaman auditor sebesar 79,6 persen, sedangkan 20,4 persen sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi auditor yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, auditor akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Istiqomah, 2003). Julianingtyas (2012) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor sebab komitmen organisasi didefinisi sebagai kekuatan bersifat relatif dari individu yang mengartikan bahwa individu tersebut terlibat, diakui dalam organisasinya selaras dengan Ikhsan Lubis didalam bukunya

salah satu dari tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, disini auditor menyelesaikan tugasnya dengan senang hati sebab dengan senang hati mengibaratkan ikhlas untuk bekerja demi organisasinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), dan Wibowo (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akutan Publik di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga pimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja auditor tersebut. Salahsatu keputusan yang diambil oleh pimpinan yaitu memberikan kebebasan dalam bekerja bagi auditor, di mana kebebasan dalam bekerja ini mampu mendorong auditor untuk meningkatkan kuantitas jasa yang dihasilkan yang berdampak terhadap kepuasan pelanggan. Dengan kata lain kinerja auditor akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada kantor akutan publik di Bali. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Trijayanti, dkk. (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akutan Publik di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu

memberikan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa tanggungjawab membuat auditor berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas. Dengan etika profesi yang tinggi auditor merefleksikan sikapnya sebagai individu yang independen, berintegritas dan berobyektivitas tinggi serta bertanggung jawab, sehingga dapat diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Etika profesi seorang auditor akan mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan semakin berkurang. Etika profesi dipandang sebagai faktor penting dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan karena etika profesi merupakan penguat kaedah perilaku sebagai pedoman yang harus dipenuhi dalam mengemban profesi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri (2013), Wahyuningsih (2009) dalam penelitiannya di Kantor Akuntan Publik di Bali menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Wullur (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman auditor didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik, dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin lama auditor bekerja serta semakin sering

menghadapi tugas yang kompleks maka semakin bertambah pengalaman dan pengetahuannya (Futri dan Juliarsa, 2014). Auditor jika melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam melaksanakan audit (Bawono dan Elisha, 2010). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prasteya (2011), Wisesa (2012), Christiyanto (2013), dan Damayanti (2013), yang menunjukkan bahwa variabel independen yakni pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut. 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi semakin meningkat kinerja auditor. 2) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan demokratis makin meningkat kinerja auditor. 3) Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika profesi seorang auditor semakin meningkat kinerja auditornya. 4) Pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman auditor semakin meningkat kinerja auditor.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Bagi perusahaan atau organisasi, kantor akuntan publik sebaiknya dalam pelaksanaan proses audit, auditor meningkatkan rasa kepatuhan terhadap etika profesi dan peningkatan kinerja

auditor mutlak diperlukan mengingat jasa profesional akuntan semakin pesat dibutuhkan, maka pengembangan pengetahuan auditor perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan program pendidikan formal dan pelatihan profesi yang berkelanjutan yang berhubungan dengan tugas pemeriksaan.²⁾ Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut berimplikasi terhadap pembagian tugas auditor dalam melakukan audit. Untuk para auditor senior maupun partner diharapkan dapat membantu dan membimbing peningkatan pengalaman kerja para junior auditor, karena para auditor senior dipandang mampu dan memiliki pengalaman kerja yang memadai. Penugasan audit dapat diberikan pada junior auditor tetapi harus didampingi oleh minimal senior auditor terlebih dahulu, hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk tetap menjaga kinerja auditor. Hal tersebut dilakukan untuk dapat memberikan kesempatan bagi junior auditor untuk menambah pengalaman kerja sesuai dengan standar yang berlaku dan berkualitas.

REFERENSI

- Amilin., dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal akuntansi dan auditing Indonesia*, 12(1):13-24.
- Bawono, Icuk Rangga., dan Elisha Muliani Singgih. 2010. Faktor-faktor dalam diri auditor dan kualitas audit: studi pada KAP Big Four di Indonesia. *Jurnal akuntansi jenderal soedirman purwokerto*, 1(1):1-20.
- Christiawan, Y. J. 2002. Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 4(2):79-92.

- Christiyanto, D. 2013. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Di Ponegoro.
- Damayanti, R. W. (2013). Pengaruh Pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran terhadap kinerja Auditor pada KAP Di DIY. *Jurnal Nominal*, 2 (2):1-10
- Futri, Putu Septiani., dan Gede Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(1):41-58.
- Gummala Agung, Yunilma., dan Herawati. 2014. Pengaruh Indenpedensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris di KAP di Kota Padang dan Pekanbaru). *Jurnal Universitas Bung Hatta*, 1(1):1-13.
- Heidjrachman, Husnan Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi VI. Yogyakarta: BPFE: Yogyakarta.
- Hersey, Paul., and Kenneth Blanchard. 2004. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Pretince Hall.
- Istiqomah, Inuk Wahyuni. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (Kap) di Jawa Timur. *Skripsi*. Staf Pengajar STIE Al-Anwar Mojokerto.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh *Locus of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1):7-14.
- Kalbers, L.P., and Cenker W.J. 2008. The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autnomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting. *Journal of Manajerial Issues*, 20:327-347.
- Kusuma, Novanda Friska B Aji. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi* Sarjana Jurusan Pendidikan Akuntansi pada Fakultas ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-

analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 6(1):20–52.

- Mulyadi., dan Kanaka Puradiredja. 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nainggolan, Andreas Sofyan. 2012. Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Undang-Undang Akuntan Publik dan Etika Profesi Akuntan Publik Terhadap Persepsi Mengenai Pilihan Kariernya Sebagai Akuntan Publik. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Norika. 2004. Pengaruh Kualitas Informasi akuntansi dan Kualitas Manajer terhadap Pencapaian Laba pada Perusahaan Garmen di Kawasan Berikat Nusantara Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII*.
- Prasteya, B. A. 2011. Pengaruh Tanggung Jawab, Pengalaman, Otonomi Terhadap Prestasi Kerja Auditor Di KAP Semarang. *Skripsi*. Universitas di Ponegoro.
- Praditaningrum, Anugerah Suci., dan Indira Januarti. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Audit Judgment (Studi Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Universitas Diponegoro*. 1(1):1-28.
- Putri, Kompiang Martina Dinata., dan I.D.G Dharma Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(1):39-53.
- Sari, Ni Putu Piorina Fortuna. 2014. Pengaruh Sikap Skeptis, Pengalaman Audit, Kompetensi, dan Independensi Auditor pada kualitas Audit (Studi Kasus Pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Bali). *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Sinaga, Marianus. 2008. *Teori Akuntansi Edisi ke Empat Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Somers., and Birnbaum. 1998. Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also The Nature of The Performance That Counts. *Journal of Organizational Behavior*, 1(19):621-634.
- Siahaan, Victor D. 2010. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Auditor (Studi Kantor Perwakilan BPK-RI Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 3(1):10-28.

- Tjiptono, Fandy. 2001. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Trijayanti, Komang Alit., Nyoman Ari Surya Darmawan., dan Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *E-journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1):1-10.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional*, 1(1):1-56.
- Wahyuningsih, A.A. Ayu Ariani. 2009. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Bali. *Tesis*. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana.
- Wibowo. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Wisesa, A. L. 2012. Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Disemarang. *Skripsi*. Universitas di Ponegoro.
- Wullur, Gabritha Floretta Sarah Henriette., dan Komar Darya. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta. *Jurnal Universitas Binus*.