

**PENGUJIAN EMPIRIS DIMENSI PERSONALITAS TERHADAP
KINERJA AUDITOR PADA KANTOR
AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Strata Satu
Jurusan Akuntansi



Oleh :

FRANSISKA HERLINA OKTAVIA

2008310157

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS

SURABAYA

2012

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Fransiska Herlina Oktavia
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 27 Oktober 1990
N.I.M : : 2008310157
Jurusan : Akuntansi
Program Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Judul : Pengujian Empiris Dimensi Personalitas Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,
Tanggal: 16 April 2012

(Supriyati, SE., M.Si, Ak)

Co. Dosen Pembimbing,
Tanggal: 26 Maret 2012

(Laila Saleh Marta', S.Psi., M.MT., Psikolog)

Ketua Program Studi S1 Akuntansi
Tanggal: 16 April 2012

(Supriyati, SE., M.Si, Ak)

EMPIRICAL TESTING OF PERSONALITY DIMENSIONS TO PERFORMANCE AUDITORS ON PUBLIC ACCOUNTANT FIRM IN SURABAYA

Fransiska Herlina Oktavia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya
chezckaoktavia@yahoo.com

Abstract

Globalization era in this time progress of technology and growth of economics so is quickly felt, along with the growth and progress claim all area of is effort to make provision against global emulation era, so also this matter will face by public accountant institute in Indonesia.

Efficacy and someone performance will not succeed is otherwise supported with existence of adequate resource. This research aim to know what is dimension of personalities (self esteem, organizational commitment, professionalism commitment, motivate, satisfaction of job, locus of control and job stress) influencing laboring auditor performance in Office Public Accountant in Surabaya.

Model used to analyze data in this research is Doubled Linear Regress. Variable research is self esteem (X1), Organizational commitment (X2), Professionalism commitment (X3), Motivate (X4), Satisfaction Of Job(X5), Locus of control (X6), Job Stress (X7) and Performance Auditor (Y). Population in this research is laboring auditor in Office Public Accountant in Surabaya. Method intake of sample the used is sampling convenience, so that sample in this research is to amount to 58 auditor people.

Based to result of examination can be pulled by conclusion that hypothesis expressing that interest variable and satisfaction of job have an effect on to proven auditor performance is its truth.

Key words: *self esteem, Organizational commitment, commitment Professionalism, Motivation, Satisfaction Of Job, Locus of control, Job Stress and Performance Auditor.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini kemajuan teknologi dan perkembangan ekonomi begitu cepat dirasakan, seiring dengan kemajuan dan perkembangan tersebut menuntut semua bidang usaha untuk siap menghadapi era persaingan global tersebut, begitu juga hal ini akan dihadapi oleh lembaga akuntan publik di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan

salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali organisasi yang secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, komitmen organisasional, profesionalisme,

kepuasan kerja, dan motivasi seseorang terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian dalam organisasi tersebut (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Sehingga komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap setiap pekerja di dalam organisasi tersebut.

Adanya komitmen organisasi dan partisipan dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi dapat mempengaruhi motivasi individu untuk menentukan suatu hal. Motivasi pada dasarnya merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Disamping komitmen organisasional juga terdapat orientasi profesional yang akan menimbulkan komitmen profesional yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Para profesional akan lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan kode etik yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusiadihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja merupakan pertanda awal komitmen organisasional dalam sebuah pergantian akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik (Gregson,1992).

Aranya et,al (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja para akuntan yang dipekerjakan, dengan

menggunakan komitmen organisasional dan komitmen profesional sebagai alat prediksi kepuasan kerja. Mereka menyatakan bahwa terdapat suatu hubungan nyata secara statistik antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan komitmen profesional berpengaruh secara tidak langsung dengan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Harrel and Stahl, 1984; jiambalvo (1979) mengungkapkan bahwa dimensi personalitas dapat digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan dan dihubungkan dengan tingginya tingkat kinerjanya.

Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) mengungkapkan bahwa dimensi personalitas (*organization commitment, professional commitment, job satisfaction dan motivation*) mempunyai hubungan tidak signifikan / rendah dengan kinerja dosen. Penelitian ini hanya membahas pengaruh lima dimensi personalitas terhadap kinerja dosen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self esteem*. *Self esteem* adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan seseorang dan bagaimana orang lain memperlakukan seseorang. Seorang dengan *self esteem* yang tinggi adalah dimana ia melihat dirinya sendiri berharga, mampu dan dapat diterima. Sedangkan orang dengan *self esteem* rendah adalah orang yang tidak merasa baik dengan dirinya sendiri. Seorang auditor dengan *self esteem* yang tinggi akan semakin baik kinerjanya dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin membahas kembali hubungan dimensi personalitas (*self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan

tekanan kerja) terhadap kinerja auditor. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ” **Pengujian Empiris Dimensi Personalitas Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya**”.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah teori ekspektasi yang dikemukakan oleh Kurt Levin dan Edward Tolan (1930). Teori mengungkapkan bahwa seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu tindakan tertentu bila ada pengharapan yang akan di dapat dalam pelaksanaan tindakan tersebut. Jadi seorang auditor akan memiliki kinerja yang baik jika suatu tindakan tersebut menghasilkan suatu pengharapan yang jelas ketika seorang auditor diharuskan untuk melakukan suatu tindakan.

Ditinjau dari dimensi personalitas, seorang auditor akan memiliki *self esteem*, profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja yang tinggi bila ada harapan yang akan di dapat jika melaksanakan suatu tindakan tersebut. Pada penelitian ini penulis ingin menguji tujuh dimensi personalitas (*self esteem, profesionalisme, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lokus kendali dan tekanan kerja*) bagaimana hubungannya terhadap kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Kinerja Auditor

Dalam konsep manajemen, manusia merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan / instansi yang diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya untuk

meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya rasa tanggungjawab dan saling membangun. Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi. (Durham 1984 dalam Alvaro Amaral 2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkatan dimana tujuan secara aktual tercapai. Kinerja bisa melibatkan perilaku yang abstrak (supervisi, perencanaan, pengambilan keputusan). Kinerja juga termasuk dimensi kualitas dan kuantitas. Kinerja auditor juga identik dengan kemampuan seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen suatu profesi akuntan (Leinkart dan Seweikart,1992 dalam Gunawan Cahya Sumirat,2006).

Lee (2000) mengungkapkan bahwa orang akan menyukai pekerjaan jika mereka termotivasi untuk pekerjaan itu, dan secara psikologi bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah berarti, ada rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pengetahuan mereka. Berdasarkan uraian tersebut kinerja merupakan capaian atas apa yang direncanakan, baik oleh pribadi, kelompok maupun organisasi. Kinerja dimaknai bagus apabila capaian sesuai dengan rencana, apabila capaian melebihi rencana maka kinerja dimaknai sangat bagus. Sebaliknya apabila capaian tidak sesuai dengan rencana maka capaian dimaknai dengan jelek.

Kinerja yang baik akan menimbulkan kepuasan, namun auditor yang puas akan hidupnya tidak selalu auditor yang memiliki kinerja yang baik. Tingkat kinerja auditor dapat diartikan sebagai kewajiban pribadi yang dimiliki seorang auditor untuk memenuhi kewajiban legal yang timbul dari pekerjaannya yang menjadi

tanggung jawab dalam lingkungan organisasi dimana ia berada.

Self Esteem

Self esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan – perasaan *self esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita.

Self esteem diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada survey *self esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang berarti, seperti orang lainnya”, sedangkan pernyataan – pernyataan negative adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”.

Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan yang tidak sepakat dengan pernyataan negative memiliki *self esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi cenderung di definisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa melibatkan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi. Seberapa jauh komitmen seorang auditor terhadap organisasi tempat ia bekerja sangatlah menentukan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Mowday et,al (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus

meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi serta kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan auditor dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional juga menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota dalam organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen Profesionalisme

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. (Wibowo,1996 dalam Sri Trianingsih,2003) mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama kerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi. Hal ini disebabkan karena tenaga profesional telah di didik untuk melaksanakan tugasnya secara independen dan memecahkan masalah yang timbul dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap auditor terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri auditor yang terarah untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dibandingkan dengan auditor yang tidak memiliki motivasi.

(Fuad Mas’ud dalam Eva Kris Diana Devi,2009) Setiap orang yang dapat memicu

(menggerakkan) baik kebutuhan materil, emosional, spiritual maupun nilai – nilai atau keyakinan tertentu. Konsep motivasi dari beberapa literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dalam dirinya (motivasi intrinsik) ataupun luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor instrinsik berhubungan dengan kepuasan, antara lain pencapaian atas pekerjaan, pengakuan yang diperoleh dari institusi, dan kemajuan dalam berkarir sedangkan faktor ekstrinsik apabila seseorang tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, munculnya ketidakpuasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan diyakini yang seharusnya diterima (Robbins,1996 dalam Sri Trianingih,2003). Seseorang yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa keinginan , kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja (Meyer dan Tett, 2003) sehingga kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul berkaitan dengan pekerjaan yang disediakan sekumpulan perasaan dan kepuasan kerja yang bersifat dinamik.

Di dalam lingkungan kerja terdapat dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan personal individu dengan lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Lokus Kendali

Lokus kendali adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya. (Julian Rotter,1954 dalam Bima Bayu Aji,2001) menyatakan bahwa lokus kendali

mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa – peristiwa yang dapat mempengaruhi mereka. Individu dengan lokus kendali internal yang tinggi lebih percaya bahwa peristiwa yang terjadi adalah akibat dari perilaku mereka sendiri dan tindakan. Sedangkan individu dengan lokus kendali eksternal yang tinggi percaya bahwa kekuatan orang lain, takdir, atau kebetulan terutama menentukan peristiwa.

Tekanan Kerja (*job Stress*)

Luthans dalam Bima Bayu Aji,2001 mendefinisikan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang selalu mengandalkan kemampuan fisik seseorang, dengan demikian stres kerja disebabkan oleh lingkungan dan tanggapan setiap individu berbeda – beda.

Ketika tekanan kerja mengganggu keseimbangan seseorang, perilaku individu sering menyimpang dari pola perilaku normal mereka yang akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Tekanan kerja telah mendapatkan perhatian lebih dalam penelitian sebelumnya tentang akuntan. Seperti skandal yang terungkap baru – baru ini yang terjadi pada bidang akuntansi, yaitu skandal Enron, Worldcom / KAP Andersen telah menunjukkan adanya tekanan kerja dari organisasi, menyebabkan akuntan melakukan tindakan yang tidak etis dalam konteks kerangka profesional dan struktur organisasi. Dalam prakteknya auditor sering bekerja di bawah tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam waktu yang padat dan ketat.

Pengaruh Hipotesis

Pengaruh *Self esteem* terhadap kinerja auditor

Seseorang yang merasa dirinya berharga dan berarti cenderung untuk melakukan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggungjawabnya, baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai individual. Dengan demikian maka akan meningkatkan kinerja individualnya. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) seperti dikutip dari Engko (2006,7) menemukan ada hubungan positif antara *self esteem* dan kinerja individual.

Self esteem yang dimiliki karyawan jika tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individual karena dengan adanya tingkat harga diri yang tinggi membuat mereka merasa dihargai sehingga karyawan berusaha bekerja dengan lebih baik dan kinerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika harga diri (*self esteem*) yang dimiliki seorang karyawan rendah maka kinerjanya akan semakin turun.

H1: *Self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasional merupakan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen dibentuk dalam tiga indikator yaitu : afeksi, continuance dan normatif. Penelitian yang dilakukan Porter dan Streer (1982) dalam Muhadi (2007) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi jadi komitmen pada organisasi mempengaruhi kinerja.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh komitmen profesionalisme terhadap kinerja auditor

Komitmen profesional ialah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu. Kalbers dan Fogarty (1995), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa ada satu hubungan signifikan antara profesionalisme dengan komitmen profesionalisme yaitu hubungan dengan sesama profesi. Harrel and Stahl, (1984) hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen profesional berhubungan dengan kinerja dan dapat digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan dan tingginya kinerja. Auditor yang memiliki komitmen profesi yang tinggi secara logis akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

H3 :Komitmen profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Motivasi dipandang sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu atau berperilaku tertentu. Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian Ferris (1981) mengungkapkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berhubungan positif dengan kinerja.

H4 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Ada enam aspek yang digunakan untuk mengukur aspek kepuasan kerja antara lain

pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Seorang auditor yang tidak bisa mengaktualisasikan dirinya secara profesional cenderung tidak puas dalam bekerja dan terwujud dengan hasil kinerja yang jelek. Studi yang dilakukan Norris dan Neihbuhr (1984) dalam Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara profesionalisme untuk pandangan sesama profesi dengan kepuasan kerja tercermin dengan tingginya kinerja yang dicapai. Ketidakpuasan pada pekerjaan akan tercermin pada rendahnya kinerja disebabkan rendahnya profesionalisme, sebagai dampak dari rendahnya kemampuan auditor untuk mengaktualisasi diri secara profesional.

H5 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh lokus kendali terhadap kinerja auditor

Menurut mangkunegara (2001) dalam wikipedia bahasa indonesia , istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Alvaro Amaral Menezes (2008) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lokus kendali berdampak pada kinerja auditor, artinya bahwa internal auditor yang memiliki lokus kendali internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan auditor yang memiliki lokus kendali eksternal.

H6 : lokus kendali berpengaruh terhadap kinerja auditor

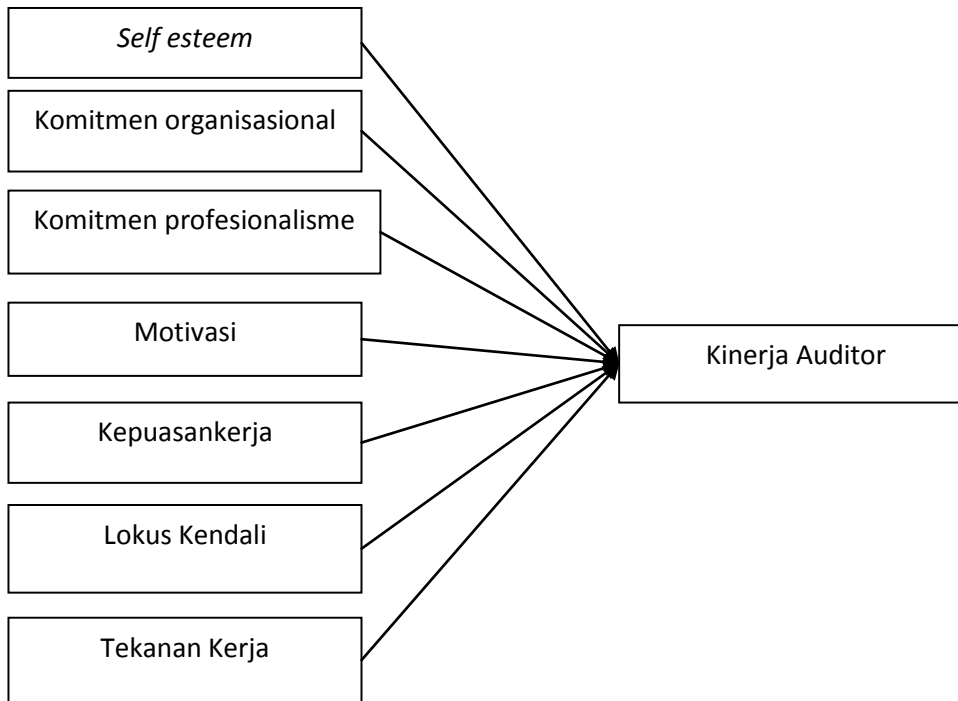
Pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor

Stress kerja merupakan suatu interaksi yang berkaitan dengan lingkungan organisasi. Stress dalam pekerjaan merupakan sesuatu yang membuat keadaan tegang, takut, cemas ataupun bingung.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hadriyani Dwilita (2008) mengemukakan bahwa faktor – faktor stress ternyata mempengaruhi kinerja auditor secara positif, ketika stress meningkat maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

H7 : tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian ini menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang merupakan hubungan kausalitas antar beberapa variabel independen yang mempengaruhi dependen. Adapun responden yang dilibatkan ialah auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik regresi berganda.

Identifikasi variabel

Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun, variabel yang digunakan sebagai pedoman pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel independen meliputi :

X1 : *self esteem*

X2 : Komitmen Organisasional

X3 : Profesionalisme

X4 : Kepuasan Kerja

X5 : Motivasi

X6 : Lokus Kendali

X7 : Tekanan Kerja

Variabel dependen adalah :

Y : Kinerja Auditor

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Adapun definisi operasional variabel dari penelitian ini sebagai berikut :

Variabel Independen (bebas / X)

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tujuh variabel yaitu:

Self esteem

Self esteem merupakan suatu nilai keyakinan diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan *self esteem*. Pada kenyataannya muncul dikarenakan terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Adapun indikator dalam *self esteem* antara lain :

X1 : 1 : Percaya Diri

X1 : 2 : Menghargai yang ada di sekelilingnya

X1 : 3: Bisa menerima dirinya sendiri apa adanya

Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasinya. Untuk mengukur komitmen organisasional digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Sri Triandingsih (2003). Instrumen ini terdiri dari komitmen organisasional afeksi (tujuh item) dan komitmen organisasional kontinueance (lima item) dengan poin skala linkert. Adapun indikator komitmen organisasional dalam penelitian ini :

X2 : 1 : Loyalitas terhadap organisasinya

X2 : 2 : Kesetiaan terhadap organisasinya (kemauan menggunakan nama organisasinya)

X2 : 3 : Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan orang lain

X2 : 4 : Keyakinan yang kuat berkarir di perusahaan

Komitmen Profesionalisme

Komitmen Profesionalisme adalah tingkat loyalitas seorang individu terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan individu tersebut. Pada penelitian ini komitmen profesional dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Sri Triandingsih (2003). Instrumen ini terdiri dari delapan belas item pertanyaan dengan lima poin skala linkert. Adapun indikator komitmen profesional pada penelitian ini :

X3 : 1 : Dedikasi terhadap profesinya

X3 : 2 : Kewajiban Sosial

X3 : 3 : Kebutuhan akan otonomi pribadi

X3 : 4 : afiliasi komunitas

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Sikap kerja ditentukan pula dengan karakteristik pekerjaannya. Apa yang diinginkan pekerja dalam suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh perbandingan sosial, kondisi pekerjaan sebelumnya serta pengaruh kelompok kerja. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen Warr, *et al.* (1979) dalam Patten (2005) dengan ukuran yang terdiri dari 15 item untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anggota sampel. Sampel peserta diminta untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan mereka masing-masing pada 15 item yang berbeda. Tanggapan atau respon, didasarkan pada skala lima poin, dapat berkisar dari "Sangat Tidak Puas" pada skala paling rendah

(1) untuk "Sangat Puas" pada skala paling tinggi (5). Nilai untuk masing-masing dari 15 item tersebut dijumlahkan untuk menghasilkan skor kepuasan total. Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini :

X4 : 1 : gaji / upah

X4 : 2 : Kondisi kerja

X4 : 3 : Teman / kelompok kerja

X4 : 4 : Kesempatan Promosi

Motivasi

Motivasi adalah dorongan terhadap auditor / kelompok auditor agar berperilaku sesuai dengan kode etik atau standar yang sesuai dengan profesinya. Seseorang yang bekerja dengan sungguh – sungguh akan menghasilkan kinerja yang sangat baik pula. Pengukuran motivasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hunton et al (1996) dalam Sri Trianingih (2003) dengan sepuluh item pertanyaan dan lima poin skala likert. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini:

X5 : 1 : Ketertarikan pada tugas

X5 : 2 : Efisiensi

X5 : 3 : Evaluasi

X5 : 4 : Gaji atau penghargaan lainnya

Lokus Kendali

Lokus kendali adalah cara pandang orang tersebut dapat atau tidak dapat menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya atau suatu nasib yang dihadapinya. Untuk mengukur variabel lokus kendali ini akan digunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Menezes (2008). Instrumen ini terdiri dari 29 item dan telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran lokus kendali yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Pernyataan 2B, 3A, 4A, 5A, 6A,

7B,9B, 10A,11A, 12A, 13A, 15A, 16B, 17B, 18B, 19A, 21B, 22A, 23B, 25B, 26A, 28A, 29B adalah untuk indikator lokus kendali internal. Pernyataan 2A, 3B, 4B, 5B, 6B, 7A, 9A, 10B, 11B, 12B, 13B, 15B, 16A, 17A,18A, 19B, 21A, 22B,23A, 25A, 26B, 28B, 29A adalah untuk indikator lokus kendali eksternal, sedangkan untuk pernyataan 1, 8, 14, 20, 24, dan 27 merupakan *destructor item*. Dengan alat Rotter ini, skor lokus kendali dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal". Adapun indikator dari lokus kendali dalam penelitian ini:

X6 : 1 : Pekerjaan yang diperoleh sekarang merupakan keberuntungan

X6 : 2 : Promosi merupakan keberuntungan

X6 : 3 : Imbalan karena melaksanakan pekerjaannya dengan baik

X6 : 4 : Pekerjaan yang diperoleh karena usaha sungguh – sungguh

Tekanan Kerja

Stress kerja adalah sebuah reaksi adaptif terhadap permintaan lingkungan atau pekerjaan yang memicu suatu respon berperang atau lari. Tekanan kerja yang dirasakan disebabkan oleh empat faktor yaitu tingkat individual, tingkat organisasi, tingkat kelompok dan tingkat di luar organisasi. Ada 16 item yang masing – masing diukur pada 5 (lima) poin skala Likert. Skor yang lebih tinggi mewakili jumlah tekanan pekerjaan seperti yang dirasakan oleh responden (auditor). Adapun indikator tekanan kerja dalam penelitian ini :

X7 : 1 : Konflik dengan rekan kerja

X7 : 2 : Ambiguitas

X7 : 3 : Beban kerja

X7 : 4 : Sumber daya yang tidak memadai

Variabel Dependen (terikat / Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Wikipedia Bahasa Indonesia). Skala kinerja Yousef (2000) dalam Bima Bayu Aji (2010) menggunakan 7(tujuh) poin skala Likert dan memiliki 4 (empat) item dengan skor yang lebih tinggi mewakili kinerja yang lebih tinggi. Manajer audit internal melaporkan kinerja anggota staf untuk berpartisipasi menggunakan skala 1 (terendah) sampai 7 (tertinggi).

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui butir – butir pertanyaan yang diajukan secara tertulis.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

Dalam penggunaan regresi berganda terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi (Ghozali,2005:91). Adapun beberapa uji asumsi klasik meliputi :

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi

linear ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Untuk mendeteksinya menggunakan VIF (*variance inflation factor*) dari tiap – tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi variabel independen masih dapat ditolerir.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dari data pengamatan ke pengamatan lain. Cara yang dipakai untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat sebaran pola *Scatter Plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal dengan $E(ui) = 0$. Metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah *Kolmogorov Smirnov (KS)*.

Pegujian Hipotesis

Persamaan Regresi yang digunakan untuk mengukur ketergantungan variabel dependen (Y) dengan satu atau lebih variabel independen (X) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

Y = Kinerja Auditor

X1 = Variabel *self esteem*

X2 = Variabel Komitmen Organisasional

X3 = Variabel Komitmen Profesional

X4 = Variabel Kepuasan Kerja

X5 = Variabel Motivasi

X6 = Variabel Lokus Kendali

X7 = Variabel Tekanan Kerja

- a = Konstanta (alpha)
b1,b2,.. = Koefisien regresi dari variable
X1 sampai X7
e = residu

Subyek pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya, baik junior, senior, staff audit ataupun supervisor. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisa sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan di 44 Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di IAPI 2011, hanya 21 Kantor Akuntan Publik yang bersedia mengisi kuesioner. Jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 105 buah. Dari 105 buah kuesioner yang disebar, tidak semua kuesioner yang kembali hanya 58 buah kuesioner yang kembali. dapat dilakukan analisa sebab tidak sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Hasil pengumpulan data tersebut selanjutnya akan dilakukan analisis sesuai dengan kebutuhan penelitian, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS 12.00*.

Deskripsi Variabel

Berikut tanggapan responden atas butir – butir pernyataan dalam kuesioner tentang *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, locus kendali dan tekanan kerja dan kinerja auditor.

Self esteem

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki *self esteem* yang tergolong tinggi. Mereka merasa bahwa keberadaan mereka sangat dibutuhkan, serta mereka merasa sangat berarti dilingkungan dimana tempat mereka bekerja.

Komitmen organisasional

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen organisasional yang tergolong tinggi. Mereka merasa bahwa untuk tetap tinggal di dalam organisasi adalah merupakan suatu kebutuhan dan memerlukan pengorbanan yang besar jika mereka keluar dari organisasi.

Komitmen profesionalisme

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen profesionalisme yang tergolong tinggi. Ditunjukkan dengan tingkat loyalitas mereka terhadap profesinya sangat besar. Mereka sering mengikuti atau berpartisipasi dalam setiap pertemuan dengan auditor lainnya, sering tukar menukar ide dengan auditor lain atau organisasi lain.

Motivasi

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dalam melaksanakan tugasnya selalu termotivasi oleh pekerjaan yang dikerjakan, gaji yang diperoleh juga memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik.

Kepuasan kerja

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam pekerjaannya mereka merasa puas dengan pekerjaannya juga karena didukung oleh besarnya gaji, keamanan dalam bekerja, kesempatan dalam menggunakan kemampuan sehingga mereka merasa sangat puas.

Lokus Kendali

Tanggapan responden menunjukkan bahwa responden lebih mayoritas memiliki lokus kendali internal, sehingga secara keseluruhan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi diyakini berasal dari diri mereka sendiri.

Tekanan kerja

Tanggapan Responden menunjukkan bahwa responden merasa adanya tekanan kerja dikarenakan mereka tidak mempunyai ruang yang cukup untuk memyalurkan kemampuannya, serta kesulitan untuk mendapatkan kebutuhan untuk pekerjaannya.

Kinerja auditor

Tanggapan responden menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh auditor dan produktivitasnya sangatlah tinggi sehingga kinerja auditor bisa dikatakan sangatlah tinggi.

Model Pengukuran

Penelitian ini menggunakan 83 item kuesioner untuk mengukur pengaruh *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja terhadap kinerja auditor pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa 83 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid, hanya 41 item pertanyaan *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, lokus kendali dan tekanan kerja dinyatakan tidak valid sehingga item pertanyaan tersebut tidak diikutkan dalam pengujian selanjutnya. Uji reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan alat uji *Cronbach Alpha* dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 . adapun hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik

Uji multikolinearitas

Hasil pengujian dengan memperhatikan nilai VIF < 10 , artinya bahwa keseluruhan variabel tidak mengandung multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas

Hasil grafik scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji normalitas

Hasil analisis statistik one – sample kolmogorov smirnov test menunjukkan nilai signifikansinya diatas 0,05, sehingga H_0 dinyatakan tidak dapat ditolak artinya model regresi ini memiliki distribusi normal.

Uji hipotesis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja

Berdasarkan hasil uji F. Dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 5,146 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, berarti hipotesis nol ditolak, yang menyatakan bahwa *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan

tekanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Bila dilihat dari adjusted R square diperoleh sebesar 0,337 atau 33,7% menunjukkan bahwa kinerja auditor sebagai variabel dependen hanya mampu dijelaskan oleh variabel *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja sebesar 33,7%.

Hasil uji t dapat juga dijelaskan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 (*self esteem*), 0,345 (komitmen organisasional), 0,224 (komitmen profesionalisme), 0,158 (motivasi), 0,000 (kepuasan kerja), 0,443 (lokus kendali), dan 0,014 (tekanan kerja). Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, dan lokus kendali secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan variabel *self esteem*, kepuasan kerja dan tekanan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Bila dilihat dari adjusted R square masing – masing variabel adalah variabel *self esteem* sebesar 0,200 (20%), variabel komitmen organisasional sebesar -0,002 (-0,2%), variabel komitmen profesionalisme sebesar 0,009 (0,9%), variabel motivasi sebesar 0,18 (1,8%), variabel kepuasan kerja sebesar 0,203 (20,3%), variabel lokus kendali sebesar -0,007 (-0,7%), dan variabel tekanan kerja sebesar 0,087 (8,7%).

Pada bagian ini akan dibahas analisis terhadap hasil temuan teoritis. Pembahasan dilakukan berdasarkan temuan empiris maupun teori dan penelitian – penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk mempermudah pembahasan atas analisis yang dilakukan, akan diuraikan pengaruh masing – masing

variabel independen terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Surabaya.

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Cecilia Engko (2006) yang menunjukkan bahwa *self esteem* memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja individual mahasiswa S2 UGM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik khususnya di daerah Surabaya mempunyai *self esteem* atau harga diri yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Dengan adanya tingkat *self esteem* yang tinggi, auditor merasa bahwa keberadaan mereka di lingkungannya sangat dibutuhkan serta sangat berarti dilingkungan kerjanya. Selain Auditor memiliki keyakinan dalam dirinya bahwa mereka dapat bekerja sama dengan teman kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. mereka juga harus dituntut untuk menjadi seorang yang independen, karena *self esteem* sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. Seorang auditor sendiri harus memiliki sikap independen dan *self esteem*, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas sebagai auditor, apabila auditor tersebut tidak memiliki rasa independen maka *self esteem* tidak ada artinya sehingga auditor tersebut akan

mudah dipengaruhi oleh orang klien karena auditor tidak memiliki prinsip di dalam dirinya sedangkan sebagai auditor kita dituntut untuk bekerja secara tim sehingga apabila kita tidak mempunyai *self esteem* kita akan diremehkan sendiri oleh rekan kerja yang lain. Sedangkan *self esteem* berasal dari dalam diri kita masing – masing bukan dari orang lain. (Hasil wawancara dengan Roma, auditor Senior di KAP. Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono & Rekan (Cab)). Sehingga dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa *self esteem* perlu dimiliki oleh setiap auditor untuk melaksanakan tugas – tugasnya, apabila *self esteem* rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah, sebaliknya apabila *self esteem* tinggi maka kinerja yang dihasilkan tinggi pula.

Pengujian hipotesis kedua

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Porter dan Streer (1982) dalam Muhadi (2007) yang menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai komitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu dari dirinya sebagai kontribusi bagi kebaikan organisasi, sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya komitmen organisasional auditor justru mendorong kinerja auditor. Hal ini dikarenakan mayoritas responden berumur dua puluh tahun sampai dengan dua puluh sembilan tahun sehingga komitmen mereka di dalam organisasi masih rendah sehingga tidak mempengaruhi kinerja auditor. Rata – rata auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik khususnya di Surabaya merasa

bahwa untuk tetap tinggal di organisasi adalah merupakan suatu kebutuhan dan memerlukan suatu pengorbanan jika mereka keluar dari organisasi tersebut, serta auditor tidak merasa menjadi bagian organisasi tempat dimana mereka bekerja.

Pengujian hipotesis ketiga

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Samekto dan Soni Agus Irwandi (2010) yang menunjukkan bahwa rendahnya komitmen profesionalisme dikarenakan rendahnya kesejahteraan dosen universitas di Surabaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesionalisme auditor terhadap komitmen mereka terhadap profesinya juga rendah. Bila dikaitkan dengan data statistik rata – rata pengalaman kerja auditor adalah satu sampai dengan dua tahun sehingga komitmen terhadap profesinya juga masih rendah. Karena komitmen profesionalisme berkaitan dengan profesi pekerjaan auditor, sehingga seorang auditor tersebut otomatis mempunyai tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya atau untuk mengambil suatu keputusan Sehingga jika kita bekerja di kantor akuntan publik kita harus bisa memegang komitmen karena jikan seorang auditor tidak mempunyai komitmen maka dia akan mengalami dilema.(Hasil wawancara dengan Roma auditor senior KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono & Rekan (Cab)).

Pengujian hipotesis keempat

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadriyani

Dwilita (2008) terhadap kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Medan yaitu ketika motivasi auditor meningkat maka kinerja auditor juga meningkat pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Rata – rata auditor yang terlibat dalam penelitian ini termotivasi oleh pekerjaan yang dikerjakan dan gaji yang mereka terima serta pemberian *awards* bagi auditor yang berprestasi, namun hal tersebut tidak mampu merangsang motivasi auditor untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki oleh auditor tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surabaya.

Pengujian hipotesis kelima

Pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gunawan Cahya Sumirat (2006) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja itu adalah bagaimana hubungan auditor dengan klien, hubungan auditor dengan rekan kerja, dan bagaimana hubungan auditor dengan atasan. Kepuasan dengan klien misalnya kita bisa menghasilkan sesuatu untuk klien, kepuasan dengan atasan misalnya kita bisa berbagi atau *sharing* dengan atasan sehingga ada timbal balik untuk kita, sehingga dengan kita menjalani pekerjaan tersebut dengan kepuasan maka kinerja yang dihasilkan nanti akan tinggi pula. (Hasil wawancara dengan Roma auditor senior KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono & Rekan (Cab). Rata- rata auditor merasa puas dengan pekerjaannya

didukung oleh besarnya gaji, keamanan dalam bekerja, kesempatan dalam menggunakan kemampuannya sehingga auditor merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengujian hipotesis keenam

Pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa lokus kendali tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Alvaro Amaral Menezes (2008) dimana auditor yang memiliki lokus kendali internal memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan auditor yang memiliki lokus kendali eksternal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surabaya mayoritas memiliki lokus kendali internal. Sehingga suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi diyakini adalah dikarenakan berasal dari diri mereka sendiri, sehingga kinerja yang dihasilkan juga rendah.

Pengujian hipotesis ketujuh

Pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hadriyani Dwilita (2008) terhadap kinerja auditor kantor akuntan publik di Medan. Menunjukkan bahwa ketika stress meningkat maka dapat meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam suatu kantor akuntan publik memang terdapat tekanan kerja yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan berupa adanya laporan seperti yang berhubungan dengan BAPEPAM atau BPK atau audit eksternal, otomatis auditor dikejar waktu sehingga auditor merasa itu suatu

tekanan. Tekanan itu seperti kapan pekerjaan itu bisa diselesaikan, kalau pekerjaan itu banyak otomatis auditor harus lembur sehingga itu dikatakan tekanan dalam pekerjaan. (Hasil wawancara dengan Roma auditor senior KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono & Rekan (Cab)). Selain itu tekanan kerja yang dirasakan oleh auditor juga berasal dari seringnya mereka mendapatkan pekerjaan yang bertentangan dengan atasan dan rekan kerja. Dapat disimpulkan dari wawancara tersebut tekanan dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor, semakin tinggi tekanan maka kinerja auditor semakin baik.

KESIMPULAN SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja auditor.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan observasi terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Surabaya dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan terdiri dari dua puluh satu KAP dengan kuesioner tersebar sebanyak seratus lima kuesioner dan kuesioner yang kembali lima puluh delapan kuesioner. Selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan SPSS untuk diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian agar data yang digunakan sebagai penelitian telah berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ($K-S$). Teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan uji f dan uji t

untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian ini antara lain :1. Hasil pengujian hipotesis pertama mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel *self esteem* memiliki nilai yang signifikan artinya *self esteem* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Hasil pengujian hipotesis kedua mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel komitmen organisasional tidak memiliki nilai yang signifikan artinya komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel komitmen profesionalisme tidak memiliki nilai yang signifikan artinya komitmen profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Hasil pengujian hipotesis keempat mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel motivasi tidak memiliki nilai yang tidak signifikan artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 5. Hasil pengujian hipotesis kelima mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang signifikan artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 6. Hasil pengujian keenam mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel lokus kendali memiliki nilai yang tidak signifikan artinya lokus kendali tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. 7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh mengujikan adanya kesimpulan bahwa untuk variabel tekanan kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah Variabel yang diteliti terbatas pada

self esteem, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali, dan tekanan kerja padahal faktor yang mempengaruhi kinerja dapat juga berupa lingkungan kerja, dukungan pimpinan, sikap, struktur organisasi kondisi kerja dan lain – lain yang belum dipertimbangkan, Dari 44 Kantor Akuntan Publik di Surabaya, diharapkan bisa jadi sumber penelitian, ternyata hanya 21 Kantor Akuntan Publik yang mengizinkan dilakukan penelitian sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 58, Adanya jumlah responden yang hanya berjumlah 58, sekalipun sudah memenuhi sampel kecil, tetapi perlu ada upaya untuk memperluasnya, Beberapa responden yang tidak mengembalikan kuesioner, dan Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya, Untuk mengukur kinerja auditor hanya diharapkan hanya ditujukan untuk auditor itu sendiri.\

Kepada peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel bebas lain seperti (pendidikan berkelanjutan dan pengalaman kerja), melakukan penyempurnaan kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner yang terdapat dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak mempunyai cukup waktu, serta dibedakan responden auditor berdasarkan masa kerjanya, Melakukan objek penelitian yang lain seperti pada auditor yang bekerja di BPK, BPKP, atau instansi lain (perusahaan), Dengan keterbatasan dalam penelitian ini sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara dalam mendapatkan data yang valid dan menggambarkan kondisi

sesungguhnya, dan Kepada para pemimpin KAP, peneliti menyarankan untuk menjadikan faktor *self esteem*, komitmen organisasional, komitmen profesionalisme, motivasi, kepuasan kerja, lokus kendali dan tekanan kerja sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan cara peningkatan kinerja auditor.

DAFTAR RUJUKAN

- Aji B, Bima.2010. *Analisis dampak locus of control pada tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal*. Skripsi program S1 universitas diponegoro.
- Anni Ompu Sunggu. 2004. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja (Studi Empiris pada Internal Auditor PLN Se-Indonesia)*. Tesis Program Pasca Sarjana Undip.
- Aranya, N., and K. Ferris. 1984. A re examination of accountants organizational – professional conflict. *The Accounting Review* 59 (January): 1-15
- Cahyasumirat, Gunawan.2006. *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening(studi empiris pada internal auditor PT. Bank ABC)*. Tesis program pascasarjana universitas diponegoro.
- Dwilita, Hadriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stress dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Engko,Cecilia.2006. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual*

- dengan *self esteem* dan *self efficacy* sebagai variabel *intervening*. SNA 9 Padang.
- Ertanto, D. Yayan. 2011. *Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan self esteem sebagai variabel intervening* (studi pada PDAM Kabupaten Grobogan). Skripsi universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. (2001), "Does congruence between audit structure and auditors locus-of-control affect job performance?", *The Accounting Review*, Vol. 76 No. 2, pp.263-74.
- Kartika, I. and Wijayanti P. (2007), "*Locus of Control Sebagai Antecedent hubungan Kinerja dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit*". SNA X. Makassar
- Koesmono. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, O. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188
- Melinda, Indrawati. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Alter Trade Indonesia*. Skripsi Universitas Pembangunan "Veteran".
- Menezes, A.A. 2008. "Analisis Dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal". Tesis Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Muhadi. 2007. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro)*. Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*.
- Samekto, Agus dan Sony Agus Irwandi. *Hubungan Dimensi Personalitas terhadap Kinerja Dosen di Surabaya*. Seminar Nasional VI. Universitas Teknologi Yogyakarta, 03 Juli 2010.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Bisnis**. Alfabeta, Bandung.
- Trianingsih, Sri. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Jawa Timur)*. JURNAL RISET AKUNTANSI INDONESIA, VOL. 6 NO. 2, MEI 2003 :199-216

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Fransiska Herlina Oktavia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat dan Tanggal Lahir : Passuruan, 27 Oktober 1990
Agama : Khatolik
Alamat 1 : Jl. Nginden Baru 1 / 30 Surabaya 60118
Alamat 2 : Dsn. Besuki RT.01 RW.21 Kejapanan – Gempol
Kab.Pasuruan
Telepon : 085645142106
E – mail : chezckaoktavia@yahoo.com
2008310157@students.perbanas.ac.id

PENDIDIKAN FORMAL

2008—Sekarang : S1 Jurusan Akuntansi, STIE Perbanas
Surabaya
2005—2008 : SMA Khatolik Candra Widya Pandaan
2002—2005 : SMP Negri 1 Gempol
1996—2002 : SDN Kejapanan II

PENGALAMAN ORGANISASI

- Bendahara OSIS SMA Khatolik Chandra Widya
- Anggota dari UPKM Komtif STIE Perbanas Surabaya
- Bendahara Kelompok Organisasi Muda Mudi Khatolik

PENELITIAN TERBARU

Pengujian empiris dimensi personalitas terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surabaya.