
Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan Provinsi DIY)

Ananda Rizky Rahmadayanti; Sigit Arie Wibowo
Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

INFOARTIKEL

Kata Kunci:

government's auditor performance, spiritual intelligence, task complexity, organizational culture, pressure of the time budgets

Jenis Artikel:

Penelitian Empiris

Correspondence:

Sigit.ari@umy.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh tekanan waktu, independensi, skeptisisme profesional, dan pengalaman kerja terhadap kemampuan pendeteksian kecurangan laporan keuangan auditor. Subjek dalam penelitian ini yaitu auditor eksternal yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di Daerah Istimewa Provinsi Yogyakarta. Dalam penelitian ini, sampel 37 responden dipilih menggunakan purposive sampling. Empat puluh lima kuesioner diberikan kemudian tiga puluh tujuh kuesioner dikembalikan dan dapat diperiksa menggunakan model regresi linier berganda. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 22. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan hasilnya adalah tekanan waktu berpengaruh negatif terhadap kemampuan deteksi kecurangan auditor. Independensi, skeptisisme profesional, dan pengalaman kerja berpengaruh positif pada kemampuan deteksi kecurangan auditor.

© 2019 RAB. Published by Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

PENDAHULUAN

Saat ini, Indonesia merupakan negara yang memiliki tingkat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang tinggi. Bahkan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia pada tahun 2016 pun sempat berada di peringkat 4 di kawasan ASEAN (www.databoks.katadata.co.id). Ketua Mahkamah Agung, Hatta Ali pun mengatakan bahwa terjadi kenaikan jumlah perkara korupsi yang masuk di tahun 2016 (www.cnnindonesia.com). Pada tahun ini justru muncul dugaan kasus suap BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) yang melibatkan Rochmadi Saptogiri dan Ali Sadli. Mereka diduga menerima suap sebesar 240 juta dan kini ditetapkan sebagai tersangka dalam perkara suap pemberian opini wajar tanpa pengecualian kepada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (www.nasional.tempo.co).

Maraknya kasus korupsi yang terus bergulir membuat masyarakat semakin menuntut pemerintah untuk mengadakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih. Sehingga masyarakat membutuhkan adanya peran auditor pemerintah sebagai pihak ketiga untuk mengawasi jalannya sistem pengendalian internal pemerintah dan mengawasi hal-hal yang berkaitan dengan keuangan negara. Indonesia memiliki auditor pemerintah eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan auditor pemerintah internal yang salah satunya adalah Badan Pengawas

Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Auditor dalam Kantor BPK dan BPKP harus berjuang untuk mencari dan menegakkan kebenaran dalam kesempurnaan tugas profesinya dengan melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baik dan sesempurna mungkin. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah dalam Surat An-Nahl ayat 90: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berbuat adil dan berbuat kebajikan”, dan dalam Surat Al-Baqarah ayat 195: “Dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”.

Terdapat beberapa faktor dari penelitian sebelumnya yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Pertama yaitu kecerdasan spiritual. Choiriah (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki auditor berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkannya. Selanjutnya adalah profesionalisme, Azizah (2015) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, Johannes et. al. (2014) justru menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Faktor yang ketiga adalah kompleksitas tugas. Muhshyi (2013) menyatakan bahwa kompleksitas audit berpengaruh negatif terhadap kualitas audit karena semakin tinggi variabilitas dan ambiguitas dalam tugas maka dapat menurunkan kualitas audit. Berbeda dengan Jamilah et. al (2007) yang membuktikan jika kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap audit judgment. Selanjutnya yaitu budaya organisasi. Azizah (2015) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja auditor. Namun, Trisnaningsih (2007) justru menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh. Faktor terakhir yaitu tekanan anggaran waktu yang merupakan jangka waktu untuk menyelesaikan tugas agar tidak terlenta pada kebebasan waktu. Primastuti dan Suryandari (2014) membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kualitas audit. Berbeda dengan Rustiarini (2014) yang membuktikan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, karena mereka justru melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dalam batasan waktu yang diberikan.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat ketidakkonsistenan hasil yang diberikan. Untuk itu peneliti ingin menguji faktor-faktor diatas yang telah ditemukan sebelumnya dan memberikan pembuktian atas faktor terkait sehingga dapat memperkuat hasil yang diberikan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan kompilasi dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Azizah (2015), Muhshyi (2013) dan Nafsiah (2014).

Perbedaan dari penelitian saat ini dan sebelumnya terletak pada penggunaan variabel independennya. Penelitian saat ini mengadopsi 3 variabel independen dari Azizah (2015) yaitu profesionalisme, budaya organisasi, dan tekanan anggaran waktu. Peneliti merasa tidak perlu melakukan pengujian variabel ketidakjelasan peran dan konflik peran terhadap kinerja auditor karena auditor yang bekerja di kantor pemerintahan sudah memiliki pembagian tugas per bidang yang sama terus-menerus, kecuali ia mendapatkan kenaikan jabatan atau pergantian dari satu bidang ke bidang lain yang berpengaruh pada berubahnya tugas yang akan dikerjakan. Kemudian, peneliti menambahkan variabel kecerdasan spiritual yang berasal dari penelitian Nafsiah (2014) dan variabel kompleksitas tugas dari penelitian Muhshyi (2013).

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan auditor di Kantor BPK dan BPKP Perwakilan DIY sebagai sampel. Peneliti memilih Provinsi DIY dikarenakan DIY merupakan kota yang bersih dari korupsi, dimana pada tahun 2011 sempat masuk ke dalam peringkat 10 besar di Asia dari sisi bersih korupsi (www.republika.co.id). Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Stewardship

Teori ini menyatakan jika para manajer di suatu organisasi tidak semata-mata termotivasi pada tujuan individu yang ia inginkan, melainkan lebih berfokus pada tujuan yang sasaran utamanya

adalah untuk kepentingan organisasi yang mereka naungi, oleh karenanya mereka tidak mungkin meninggalkan organisasinya. Teori ini juga memberikan pandangan jika manajemen memiliki peran sebagai pihak yang bisa dipercaya untuk bertindak dengan baik bagi kepentingan publik dan shareholder (Queena, 2012).

Kinerja Auditor Pemerintah

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah digapai ketika melaksanakan seluruh tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Kinerja sebenarnya merupakan gambaran kasar terkait dengan sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah dibuat terlebih dahulu. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu alat pengukuran atau penilaian terkait hasil yang ditunjukkan dengan target awal yang telah ditetapkan secara legal atau melanggar hukum, etika dan norma yang berlaku.

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual merupakan hubungan manusia dengan manusia lain dan juga dengan penciptanya. Terdapat beberapa dimensi dalam kecerdasan ini seperti mampu menempatkan diri dan menerima pendapat orang lain dengan lapang, mampu menghadapi dan memanfaatkan keadaan atau situasi yang menyulitkan tanpa mengeluh dan menyesal, tetap bersikap tenang dan tersenyum. Selain itu bisa juga dengan memiliki sikap ikhlas dan pemaaf, serta memiliki kualitas hidup yang terus diilhami oleh visi dan nilai yang mengacu pada kebenaran. Choiriah (2013) menyatakan jika kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang dipercaya mampu menghadapi dan memberikan jalan keluar pada permasalahan makna dan nilai dan merupakan kecerdasan batin yang dimiliki individu untuk mengembangkan dirinya secara utuh dengan selalu berfikir dan menerapkan nilai positif di dalam diri masing-masing individu.

Profesionalisme

Profesionalisme dapat menjadi tolak ukur jika memiliki 3 indikator yaitu pendidikan formal, pelatihan teknis dan pengalaman kerja (Mulyadi, 2008). Penelitian yang dilakukan Putra (2012) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dalam menjalankan tugas sesuai etika profesional yang berlaku, sehingga dapat disimpulkan bahwa profesional adalah sebuah bagian dari tanggung jawab yang dimiliki auditor dalam menjalankan seluruh tugasnya sesuai dengan aturan yang ada dengan menerapkan prinsip kehati-hatian dan kecermatan.

Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Kompleksitas memiliki aspek penyusun yang terdiri dari tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas, sedangkan struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi. Ketika terdapat banyak informasi yang kurang relevan dan terdapat ambiguitas yang tinggi dalam tugas yang sedang dijalankan maka hal ini akan mendukung untuk terjadinya kompleksitas tugas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pandangan yang dimiliki secara bersama dalam suatu organisasi. Walaupun bukan sepenuhnya masalah yang dimunculkan oleh adanya budaya organisasi, namun ketika budaya tersebut sudah melekat dengan sangat kuat, maka hal itu mampu mempengaruhi perilaku para anggotanya. Setiap organisasi memiliki caranya masing-masing untuk

memperlakukan para karyawannya, misalnya dalam pengambilan keputusan, dalam menghadapi permasalahan, dalam bergaul dan lain sebagainya. Budaya organisasi dapat memudahkan munculnya komitmen organisasi dibandingkan komitmen yang bersifat kepentingan individu.

Tekanan Anggaran Waktu

Anggaran waktu merupakan alokasi lamanya waktu yang diperlukan seorang auditor untuk menyelesaikan satu tugas auditnya. Biasanya, tekanan anggaran waktu diberikan agar tugas yang sedang dijalankan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai keinginan pemberi anggaran waktu tersebut dengan harapan mampu memberikan hasil yang sesuai atau maksimal. Auditor diberikan anggaran waktu sebagai dasar untuk melakukan prosedur audit justru tidak selalu berdampak baik. Ketika tekanan itu diberikan, auditor yang merasa tidak mampu untuk memenuhi kriteria waktu tersebut akan merasa stres atau bahkan merasa gagal. Ketika auditor memerlukan waktu yang lebih lama dari waktu normal untuk menyelesaikan tugas yang ada, maka akan menimbulkan pandangan yang negatif di mata atasan atau managernya yang kedepannya justru menghambat kemajuan kinerja seorang auditor itu sendiri (Azizah, 2015).

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Kecerdasan spiritual memiliki dimensi yang mampu mengajarkan auditor untuk memberi ekspresi dan makna di setiap perilaku atau tindakannya, kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh masing-masing auditor berhubungan dengan jiwa manusia untuk mengetahui mana perihai yang baik dan mana yang buruk, selalu berkata tentang kebenaran pada hasil auditnya, memiliki sifat keterbukaan seorang auditor dalam menjalankan tugas mampu mempertahankan kualitas auditnya. Menurut Hasanuddin dan Sjahrudin (2017), kecerdasan spiritual tinggi cenderung memperbaiki kinerja auditor. Selanjutnya, Fauzan (2017) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit yang diberikan. Seseorang yang memiliki jiwa spiritual yang lebih dibandingkan orang lain dan membawanya ke dalam lingkungan kerja maka ia akan merasakan kepuasan kerja yang lebih. Secara tidak langsung hal ini akan memberikan motivasi pada diri mereka sendiri untuk bekerja ke arah yang lebih baik sehingga menunjukkan kinerja dan kualitas audit yang lebih baik pula. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Seseorang dapat dikatakan profesional ketika ia mampu mengerjakan tugas ataupun pekerjaannya dengan seharusnya, sesuai dengan standar yang telah tersedia, mematuhi aturan terkait profesi yang sedang dijalankan dan tidak melakukan pelanggaran hukum. Prabhawa et. al. (2014) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, seorang yang profesional akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan dengan lancar serta mendatangkan hasil yang diharapkan. Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari Suyanti et. al. (2016) yang juga membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas audit. Berdasarkan uraian inilah, dapat diambil kesimpulan jika profesionalisme adalah sikap yang harus dimiliki oleh auditor, karena seseorang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan hasil yang benar-benar apa adanya tanpa merekayasa hasil. Auditor akan bertindak lurus sesuai dengan aturan dan kode etik yang berlaku sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Secara garis besar tugas yang lebih sulit akan membutuhkan lebih banyak sumber daya pribadi seperti usaha, waktu, ketelitian dan lain sebagainya. Sehingga kinerja audit yang dihasilkan juga akan berbeda seiring dengan tingkat kompleksitas dari tugas yang diperoleh. Jamilah et. al. (2007) menyatakan kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap audit judgment. Hal ini dikarenakan kemampuan individu yang dimiliki akan memicu adanya kekhawatiran mengenai kegagalan didalam penyelesaian tugas yang akan berakibat pada penurunan motivasi dan usaha untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerjanya pun ikut menurun. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ramadhan (2014), dimana ketika dalam mengerjakan banyak tugas auditor ternyata kurang teliti dan tergesa-gesa dalam mengolah informasi, maka akan menyebabkan mereka berperilaku disfungsi yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja auditor dalam pembuatan audit judgment. Berdasarkan uraian inilah, dapat diambil kesimpulan jika kompleksitas tugas yang meningkat dan melebihi sumber daya seseorang yang tersedia akan mengakibatkan kinerja seseorang menurun. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Kompleksitas tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Budaya organisasi biasanya telah melekat pada organisasi sejak lama dan terus turun-menurun dilakukan oleh karyawan yang berada didalamnya, sehingga lama-kelamaan anggota baru di organisasi tersebut mengikuti budaya yang ada agar bisa masuk ke lingkungan atau tetap bisa dihargai di lingkungan tersebut. Budaya organisasi dapat dengan mudah mendukung terciptanya komitmen organisasi dibandingkan komitmen individual. Hanna dan Firmanti (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, budaya organisasi mampu memotivasi karyawan untuk lebih cepat menyatu pada lingkungannya sehingga berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan. Penelitian dari Testa dan Sipe (2013) juga menyatakan bahwa dengan secara aktif melibatkan karyawan di dalam perusahaan untuk mengidentifikasi persepsi, tantangan, keberhasilan dan kegagalan mereka, maka budaya itu sendiri akan memberikan dampak positif.

Budaya organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan memberikan keuntungan pada auditor. Akibatnya auditor memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini dapat meningkatkan harapan auditor agar kinerjanya semakin meningkat. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor

Tekanan yang terjadi berkaitan dengan pemberian waktu yang sedikit untuk melakukan penugasan yang cukup banyak justru akan menambah beban dari auditor, yang nantinya dapat menaikkan tingkat stres dan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Tekanan ini juga dapat mempengaruhi ketika auditor melakukan pengambilan keputusan dan mungkin saja nantinya dapat menunjukkan hasil yang tidak efektif atau tidak maksimal. Primastuti dan Suryandari (2014) membuktikan bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kualitas audit, hal ini mengartikan bahwa dengan anggaran waktu yang terbatas menyebabkan auditor harus memperketat program yang dilaksanakan untuk dapat menyesuaikan dengan waktu yang terbatas, sehingga audit yang dilakukan tidak maksimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2015) bahwa tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja karena mampu menyebabkan stress

individual yang muncul akibat tidak seimbangnya tugas dan waktu yang tersedia sehingga mampu menurunkan kualitas audit dan kinerja auditor.

Berdasarkan kajian teoritis diatas, auditor yang merasa terdesak dengan adanya tekanan anggaran waktu akan merasa tidak nyaman dalam memenuhi penugasan sehingga mengalami penurunan kinerja. Sehingga dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Tekanan anggaran waktu berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor BPK dan BPKP Perwakilan DIY. Sampel yang digunakan yaitu auditor BPK Perwakilan DIY sebanyak 35 responden dan auditor BPKP Perwakilan DIY sebanyak 80 responden, sehingga total keseluruhan adalah 115 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non-probability sampling, dengan memilih metode purposive sampling, dengan kriteria auditor pemerintah yang telah bekerja selama 1 tahun di kantor BPK dan BPKP Perwakilan DIY. Karena dalam masa 1 tahun, anggapannya auditor pemerintah telah mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat ia bekerja.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari jawaban kuesioner responden auditor pemerintah yang sebelumnya telah disebarkan oleh peneliti kepada auditor yang terdapat di Kantor BPK dan BPKP Perwakilan DIY. Kuesioner yang disebarkan dalam bentuk pertanyaan tertutup, sehingga responden dapat langsung memilih jawaban yang telah disediakan. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan kuesioner pertanyaan tertutup. Peneliti awalnya menyusun kemudian membagikan daftar kuesioner untuk memperoleh data terkait dengan topik yang hendak diteliti. Kuesioner yang telah disiapkan ditujukan langsung kepada responden yaitu auditor yang bekerja di Kantor BPK dan BPKP Perwakilan DIY. Responden nantinya diminta untuk mengisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Tanggal 14 Agustus 2017 telah dilakukan penyebaran kuesioner di Kantor BPK Perwakilan DIY, sedangkan untuk penyebaran kuesioner di BPKP Perwakilan DIY dilakukan mulai tanggal 14 September 2017. Subjek penelitian ini adalah auditor BPK dan BPKP Perwakilan DIY dengan minimal masa kerja 1 tahun.

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Jumlah kuesioner yang dibagikan di Kantor BPK sebanyak 35 kuesioner dan di Kantor BPKP sebanyak 80 kuesioner, sehingga total kuesioner yang dibagikan adalah 115 kuesioner.

Tabel 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Tingkat Pengembalian Kuesioner	Kuesioner Dibagikan	Yang Pengembalian Kuesioner	Tingkat Pengembalian (%)
BPK	35	31	88,57 %
BPKP	80	55	68,75 %
Jumlah	115	86	74,78 %

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah kuesioner yang kembali dari Kantor BPK sebanyak 31 kuesioner dan dari Kantor BPKP sebanyak 55 kuesioner, sehingga total pengembalian adalah sebanyak 86 kuesioner. Tingkat pengembalian tidak mencapai 100% dikarenakan tidak seluruh auditor berada di tempat ketika kuesioner dibagikan, sebagian besar sedang melaksanakan dinas luar sehingga tidak dapat berpartisipasi.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tingkat partisipasi responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	39	45,35 %
Perempuan	47	54,65 %
Jumlah	86	100

Tabel 2 menunjukkan jumlah partisipasi responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 auditor dengan persentase 54,65% lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 auditor dengan persentase 45,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa auditor di Kantor BPK dan BPKP mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada penelitian ini dihitung berdasarkan pengelompokan per 5 tahun :

Tabel 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
2-5 tahun	15	17,44%
6-10 tahun	25	29,07%
11-15 tahun	8	9,30%
16-20 tahun	8	9,30%
21-25 tahun	12	13,96%
> 25 tahun	18	20,93%
Jumlah	86	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah batas 6 sampai 10 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 29,07%.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

No	Variabel	N	Mean		Std. Dev	Kisaran Teoritis		Kisaran Aktual	
			Teoritis	Aktual		Min	Max	Min	Max
1	KA	86	8	13,83	1,497	4	16	10	16
2	KSPI	86	14	22,57	2,145	7	28	20	28
3	PROF	86	10	17,22	1,676	5	20	15	20
4	KPE	86	8	13,00	1,431	4	16	9	16
5	BOR	86	10	15,72	1,360	5	20	14	20
6	TAW	86	10	12,22	1,358	5	20	9	16

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah data adalah sebanyak 86. Variabel kinerja auditor memiliki mean sebesar 13,83 artinya auditor sebagai responden lebih banyak memilih jawaban antara angka 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata kinerja auditor baik. Untuk standar deviasi kinerja auditor sebesar 1,497.

Selanjutnya yaitu kecerdasan spiritual, memiliki mean sebesar 22,57 yang menunjukkan bahwa auditor lebih banyak memilih jawaban antara angka 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju), semakin tinggi skor yang dipilih menunjukkan bahwa rata-rata auditor memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi. Untuk standar deviasi kecerdasan spiritual adalah 2,145.

Variabel selanjutnya yaitu profesionalisme, mean yang dihasilkan sebesar 17,22 berada tepat diantara skor 3 (setuju) dan skor 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor yang bekerja sangat menjunjung sikap profesionalisme yang tinggi. Untuk standar deviasinya adalah 1,676.

Selanjutnya yaitu kompleksitas tugas yang memiliki hasil mean yaitu 13,00. Angka mean menunjukkan bahwa kebanyakan auditor memilih skala likert antara skor 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju), sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor tidak mengalami kompleksitas tugas ketika ia bekerja. Hasil dari standar deviasinya sebesar 1,431.

Variabel selanjutnya adalah budaya organisasi, dimana nilai meannya sebesar 15,72. Hasil mean ini memperlihatkan jika mayoritas auditor memilih jawaban skor antara 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju) sehingga menunjukkan bahwa rata-rata auditor dalam bekerja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terdapat di lingkungan kantor. Untuk standar deviasinya sebesar 1,360. Yang terakhir yaitu tekanan anggaran waktu memiliki mean sebesar 12,22. Angka mean ini menunjukkan bahwa auditor lebih banyak memilih jawaban 2 (tidak setuju) dan 3 (setuju) sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian auditor tidak mengalami adanya tekanan anggaran waktu di dalam kantornya, namun sebagian yang lain mengalami. Untuk nilai standar deviasi yang dihasilkan adalah 1,358.

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen item pernyataan pada masing-masing variabel. Hasil uji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	KMO of Sampling Adequacy	Keterangan
1	KA	0,680	Valid
2	KSPI	0,736	Valid
3	PROF	0,671	Valid
4	KPE	0,724	Valid
5	BOR	0,712	Valid
6	TAW	0,683	Valid

Dari hasil uji validitas di tabel 5 menunjukkan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah valid, karena memiliki nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) seluruhnya berada diatas 0,50. Selain itu dengan melihat component matrix dari setiap item pernyataan berada diatas 0,50 yang menandakan bahwa tiap butir memiliki loading faktor yang besar.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen item pernyataan pada masing-masing variabel. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	KA	0,718	Reliabel
2	KSPI	0,796	Reliabel
3	PROF	0,710	Reliabel
4	KPE	0,705	Reliabel
5	BOR	0,705	Reliabel
6	TAW	0,703	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas di tabel 6 menunjukkan bahwa semua instrumen variabel penelitian adalah reliabel. Dengan hasil Cronbach Alpha $> 0,70$ maka mengindikasikan bahwa tiap-tiap variabel penelitian memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	,664
Asymp. Sig. (2-tailed)	,770

Pada hasil tabel 7 diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,770. Oleh karena nilai dari probabilitas sig $> \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Dalam pengujian multikolinieritas ini, jika VIF < 10 dan tolerance $> 0,1$ artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KSPI	0,691	1,448
PROF	0,790	1,266
KPE	0,985	1,016
BOR	0,748	1,337
TAW	0,910	1,099

Pada hasil tabel 8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel dependen tersebut memiliki Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini

menggunakan Uji Glejser dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Jika hasilnya $> \alpha 0,05$ maka tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,879	1,356		0,648	0,519
KSPI	-0,035	0,044	-0,104	-0,786	0,434
PROF	0,086	0,053	0,200	1,625	0,108
KPE	-0,030	0,055	-0,059	-0,537	0,593
BOR	-0,028	0,067	-0,054	-0,424	0,673
TAW	0,035	0,061	0,067	0,582	0,563

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,749	2,663		4,036	0,000
KSPI	0,278	0,087	0,399	3,218	0,002
PROF	0,036	0,104	0,041	0,350	0,727
KPE	-0,122	0,109	-0,117	-1,122	0,265
BOR	-0,104	0,131	-0,094	-0,790	0,432
TAW	-0,050	0,119	-0,046	-0,424	0,673

Berdasarkan pengujian pada tabel 10 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$KA = 10,749 + 0,278KSPI + 0,036PROF - 0,122KPE - 0,104BOR - 0,050TAW$$

Uji Koefisien Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Penerimaan hipotesis menggunakan kriteria sig $< \alpha 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan arah hipotesis. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 yaitu kecerdasan spiritual, menunjukkan nilai sig sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ dan memiliki koefisien regresi positif 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 yaitu profesionalisme, menunjukkan hasil sig sebesar $0,727 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 yaitu kompleksitas tugas, menunjukkan hasil sig sebesar $0,265 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa kompleksitas tugas (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak.

Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 yaitu budaya organisasi, menunjukkan hasil sig sebesar $0,432 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X4) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis 5 yaitu tekanan anggaran waktu, menunjukkan hasil sig sebesar $0,673 > \alpha 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa tekanan anggaran waktu (X5) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan sisanya merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian (Nazaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji koefisien determinasi dalam dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,387	0,150	0,097	1,422

Berdasarkan hasil dari tabel 11 nilai Adjusted R Square (R²) sebesar 9,7% Kinerja Auditor dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu. Sedangkan sebanyak 90,3% justru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis penelitian ini.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Menurut Zohar dan Marshall (2007) terdapat beberapa aspek dalam kecerdasan spiritual, yang pertama adalah kemampuan bersikap fleksibel yang akan menuntun seseorang untuk bersikap adaptif secara spontan dan aktif, serta memiliki pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan di saat mengalami dilematis. Kedua, memiliki tingkat kesadaran tinggi dan kualitas hidup yang dipahami oleh visi dan misi dan didasarkan pada tujuan hidup yang pasti, serta berpegang pada nilai-nilai yang mampu mendorong untuk mencapai tujuan tersebut. Disamping itu juga terdapat dimensi kecerdasan spiritual yang telah dijabarkan pada landasan teori. Ketika aspek atau dimensi ini tertanam dalam diri seseorang, maka hal tersebut akan mempengaruhi pikiran dan tindakannya. Yang kemudian muncul dari sini adalah dampak nilai positif karena pemikiran dan tindakan tersebut mengacu pada kebenaran dan kebaikan. Pada saat

auditor telah memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi ia akan mampu mengelola dirinya sehingga dapat bersikap hati-hati dalam melakukan pemeriksaan dan dapat memberikan hasil yang benar. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Choiriah (2013), Nafsiah (2014), Januraga dan Budiarta (2015), Putra dan Latrini (2016), serta Fauzan (2016).

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Ketika semakin tinggi sikap profesional yang melekat pada diri seorang auditor, hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan untuk bekerja di BPK dan BPKP, auditor ini tidak hanya berfokus untuk menerapkan sikap profesionalisme saja. Melainkan juga didukung dengan nilai dasar lain. Terdapat 3 nilai dasar yang dijadikan acuan di Kantor BPK RI yaitu profesionalisme, integritas dan independensi. Berbeda dengan Kantor BPKP, yang mana dalam upaya pewujudan kinerja yang unggul dibutuhkan peningkatan dalam 3 aspek yaitu profesionalisme, integritas, inovasi. Ketika auditor hanya berfokus untuk meningkatkan profesionalisme tanpa meningkatkan faktor yang lain maka kerjanya tidak akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Putra dan Ariyanto (2012), Astuti (2014), Azizah (2015), Mardiah et. al. (2016), serta Hadisantoso dan Sudarna (2017).

Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Ketika auditor bekerja dengan kemampuan tingkat pemahaman yang tinggi maka ia tidak akan mengalami kesulitan dalam menerima penugasan, sehingga kompleksitas tugas tidak akan terjadi. Kinerja auditor mungkin saja tidak dipengaruhi oleh meningkatnya kompleksitas tugas karena pemberian informasi yang jelas seperti tingkat ambiguitas yang rendah dan seluruh informasi yang disajikan relevan mengenai tugas yang ada, sehingga dalam sisi tingkat kesulitan dapat diperkecil. Selain itu, kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugas yang sering berulang-ulang dikerjakan akan membuat ia selalu optimis untuk dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan terus belajar dari kesalahan sebelumnya. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa auditor yang bekerja di kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan DIY telah memiliki keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi sehingga mampu menerima segala penugasan dan meminimalisir tingkat kesulitan yang ada. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Nadhiroh dan Laksito (2010), Marganingsih dan Martani (2010), Prajitno (2012), Indhiana (2014) dan Rustiarini (2014).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja sebenarnya bisa saja tidak berpengaruh bagi anggota di dalamnya, hal ini disebabkan karena dua hal yaitu tempat bekerja dan karyawan. Ketika sebuah organisasi atau tempat kerja kurang menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan cara memberikan sosialisasi atau simulasi kepada seluruh anggotanya dan tidak membentuk agen perubahan yang bertugas menularkan nilai-nilai budaya organisasi tersebut, maka para anggota akan kurang menyadari adanya budaya organisasi di tempat mereka bekerja. Selain itu, bisa juga dikarenakan para karyawan yang justru kurang menyadari atau kurang membuka diri untuk menerima budaya organisasi. Kedua alasan ini akan membuat budaya organisasi tidak berkembang dan tidak dapat mempengaruhi tindakan anggotanya ketika melakukan pengambilan keputusan. Sehingga kinerja auditornya pun tidak akan terpengaruh.

Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa variabel tekanan anggaran waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Hal ini menunjukkan jika tidak terdapat adanya tekanan anggaran waktu yang terjadi di Kantor BPK RI dan BPKP Perwakilan DIY. Tekanan waktu yang diberikan pada pelaksanaan tugas pengauditan memang seharusnya disikapi dengan positif oleh auditor, karena waktu merupakan hal yang sensitif dalam audit. Auditor harus sebisa mungkin terbiasa bekerja cepat dan maksimal untuk tugas-tugasnya sehingga lambat laun mereka akan terbiasa dengan jumlah waktu yang singkat. Dengan kebiasaan ini lah, tekanan waktu bukan menjadi masalah bagi auditor. Adanya tekanan waktu justru dapat membantu pengawasan kinerja agar tidak terjadi penundaan, sehingga tugas dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dan mempercepat penyelesaian tugas audit, dalam artian kinerja juga akan semakin efisien.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sampel penelitian hanya pada Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kurangnya waktu responden dalam menjawab kuesioner serta kurangnya pengawasan dalam pengisian kuesioner. Penggunaan item kuesioner dalam variabel Kinerja Auditor kurang tepat dan dapat menimbulkan bias.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pertama, terdapat pengaruh positif variabel Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Kedua, tidak terdapat pengaruh variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Ketiga, tidak terdapat pengaruh variabel Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Keempat, tidak terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Kelima, tidak terdapat pengaruh variabel Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Keenam, terdapat pengaruh secara simultan variabel Kecerdasan Spiritual, Profesionalisme, Kompleksitas Tugas, Budaya Organisasi dan Tekanan Anggaran Waktu terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. (2013). Pengaruh Pengalaman, Independensi, Dan Due Profesional Care Auditor Terhadap Kualitas Audit Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Empiris pada BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-24.
- Anggreni, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Auditor Dan Time Budget Pressure Pada Profesionalisme dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 1-31.
- Ariyantini, K. E., Edy Sujana, S. E., & Darmawan, N. A. S. (2014). Pengaruh Pengalaman Auditor, Tekanan Ketaatan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Provinsi Bali). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi SI)*, 2(1). 1-10.
- Azizah, N. (2015). Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, Dan Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah). Dissertation, Universitas Negeri Semarang. 1-118.
- Choiriah, A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi* 1(1), Universitas Negeri Padang. 1-22.

- Databoks, Katadata Indonesia. (2016). (Online) (<http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/01/31/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-peringkat-4-di-asean> diakses tanggal 08 April 2017)
- Ekawati, L. P. (2013). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Auditor, Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bali). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3(1). 1-24.
- Faisal, M. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor di BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). Dissertation, Universitas Hasanuddin. 1-71.
- Fauzan, M. F. A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Tekanan Klien Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta). Dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 1-201.
- Hadisantoso, E., & Sudarma, I. M. (2017). The Influence of Professionalism and Competence of Auditors towards the Performance of Auditors. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, VI(1), 1-14.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1). 1-16.
- Hasanuddin, R., & Sjahrudin, H. (2017). The Structure of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence and Its Relationship with Work Enthusiasm and Auditor Performance. *World Journal of Business and Management*, 3(1), 67. 1-19.
- Husain, S. A. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Malang. Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 1-108.
- Jamilah, S., Fanani, Z., & Chandrarin, G. (2007). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Audit Judgment. Makalah Simposium Nasional Akuntansi X. 26-28.
- Johannes, E., & Kadarsih, S. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawas Keuangan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1). 1-12.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiah, M., Effendi, R., & Siagian, O. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Etika Profesi, Independensi, Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional Terhadap Pengambilan Keputusan Bagi Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal IJCCS*. 1-16.
- Muhshyi, A. (2013). Pengaruh Time Budget Pressure, Risiko Kesalahan dan Kompleksitas terhadap Kualitas Audit. Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 1-91.
- Mulyadi. (2002). Auditing. Jakarta: Salemba Empat.
- Nafsiah, S. N. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Selatan. Konferensi Ilmiah Akuntansi 1, Universitas Bina Darma. 1-28.
- Naryanto, L. J., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah Di BPKP Perwakilan Jawa Tengah). Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1-18.
- Nazaruddin, I. & Basuki, A. T. (2015). Analisis Statistika Dengan SPSS. Yogyakarta: Danisa Media.
- Nuraini, L. (2016). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo). Dissertation, Universitas Negeri Yogyakarta. 1-178.
- Pasal 2 dan 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 Tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (<http://www.bpkp.go.id/konten/1/Tugas-dan-Fungsi.bpkp> diakses tanggal 05 April 2017)
- Prabhawa, I. K. A., Herawati, N. T., AK, S., & Adiputra, I. M. P. (2014). Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, Dan Komunikasi Dalam Tim Pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi SI*, 2(1). 1-10.

- Pratiwi, P. S. (2016). MA: Jumlah Perkara Korupsi Meningkat Sepanjang 2016. Berita CNN Indonesia (online). (<http://www.cnnindonesia.com/nasional/20161228182616-12-182732/ma-jumlah-perkara-korupsi-meningkat-sepanjang-2016/>) diakses tanggal 08 April 2017)
- Primastuti, F. D., & Suryandari, D. (2014). Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit Dengan Independensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Accounting Analysis Journal*, 3(4). 1-11.
- Putra, K. A. S., & Latrini, M. Y. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(2). 1-28.
- Putri, K. M. D., & Suputra, I. D. G. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 4(1). 1-15.
- Ramadhan, D. S. (2014). Pengaruh Pengalaman, Kompleksitas Tugas Dan Tekanan Kepatuhan Terhadap Audit Judgment Pada BPKP Surabaya. Skripsi, Universitas Jember. 1-19.
- Rustiarini, N. W. (2014). Pengaruh kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan sifat kepribadian pada kinerja. *Makara Hubs-Asia*, 8(3). 1-13.
- Salih, W. K., & Hla, D. T. (2016). Impact of Organizational Culture to Improve Audit Quality Assurance in the Public Sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 1-4.
- Sitio, R., & Anisykurlillah, I. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(3). 1-9.
- Suyanti, T., Halim, A., & Wulandari, R., (2016). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman, Akuntabilitas dan Objektivitas Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 4(1). 1-23.
- Testa, M. R., & Sipe, L. J. (2013). The Organizational Culture Audit: Countering Cultural Ambiguity In The Service Context. *Open Journal of Leadership*, 2(02), 36. 1-9.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Makalah Simposium Nasional Akuntansi X Makassar. 1-56.
- Widasari, D. A. R., & Ariyanto, D. (2017). Penerapan Good Governance, Total Quality Management, Locus Of Control, Time Budget Pressure Sebagai Prediktor Kinerja Auditor Internal. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1). 276-302.
- Yunitasai, A. (2013). Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengalaman Auditor Dan Pengetahuan Auditor Terhadap Audit Judgment (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta Dan Yogyakarta). Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1-16.