

**PENGARUH SUPERVISI AUDIT TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA
AUDITOR DENGAN TEKANAN PENGARUH SOSIAL SEBAGAI VARIABEL
MODERATING: STUDI PADA AUDITOR EKSTERNAL PEMERINTAH**

Nadirsyah & Safri A. Razaq

Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

e mail : nadirsyah@fe.unsyiah.ac.id

Abstract

This study aimed to investigate the effect of social influence pressure on the relationship between supervision and the quality of the work of the auditor. The study was conducted at the government's external auditor who worked on at the Audit Board of The Republic of Indonesia (BPK) Aceh representative. The method used in this study is the census method, ie by taking all auditors working in the KPK which totaled 64 people. The data used are primary data obtained through the distribution of questionnaires to the auditors and were analyzed using multiple linear regression models. The results showed that: (1) Supervision positive effect on the quality of audit work the auditor, (2) social influence pressures negatively affect the quality of the work of the auditor, and (3) the influence of social pressure affect the relationship between supervision and the quality of the work of the auditor.

Keywords: supervision, social influence pressures, the quality of the work of the auditor

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tekanan pengaruh sosial terhadap hubungan antara supervisi dan kualitas hasil kerja auditor. Penelitian dilakukan pada auditor eksternal pemerintah yaitu auditor yang bekerja pada di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia perwakilan Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu dengan mengambil seluruh auditor yang bekerja di BPK tersebut yang berjumlah 64 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada para auditor dan dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Supervisi audit berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor; (2) Tekanan pengaruh sosial berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor; dan (3) Tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap hubungan antara supervisi dan kualitas hasil kerja auditor.

Kata kunci: supervisi, tekanan pengaruh sosial, kualitas hasil kerja auditor

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik dan bersih (*clean and good governance*) telah menjadi tuntutan masyarakat dalam beberapa tahun ini. Tuntutan ini tidak terlepas dari kondisi dimana korupsi, kolusi, nepotisme dan penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) lainnya begitu menggejala di berbagai belahan dunia. Kekecewaan terhadap *performance* pemerintahan di berbagai negara, baik di Indonesia maupun dinegara lainnya, telah mendorong berkembangnya tuntutan akan kehadiran pemerintahan yang baik dan bersih (Masluqy, 2009).

Untuk mencapai kondisi tersebut perlu peran berbagai pihak salah satunya adalah auditor eksternal pemerintah dalam hal ini adalah auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Hasil kerja auditor harus dapat memberikan kepercayaan bahwa kinerja pemerintahan telah berjalan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Hal ini harus ditunjukkan dengan integritas, kompetensi dan independensi yang tinggi dari auditor tersebut.

Kualitas kerja auditor adalah jumlah respon yang benar dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan standar hasil atau kriteria yang telah ditetapkan (Tan dan Alisson, 1999). Sedangkan De Angelo dalam Arfaini (2008) mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran pada sistem akuntansi klien. Kualitas hasil kerja auditor berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, Tawaf (1999) melihat kualitas hasil audit dari sisi supervisi, menurutnya agar audit yang dihasilkan berkualitas, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan dimulai dari awal hingga akhir penugasan audit. Tingkat kerumitan pekerjaan yang dihadapi juga akan menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kerja seorang auditor. Selain itu, Wooten (2003) dalam penelitiannya berpendapat bahwa salah satu indikator untuk kualitas audit adalah proses pengendalian atas pekerjaan oleh supervisor.

Audit dilaksanakan oleh auditor independen, auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dibidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Seorang auditor independen dapat memberikan jasa auditnya selalu bekerja dalam bentuk tim yang didalamnya terdapat atasan dan bawahan. Pada tim audit, bentuk kepemimpinan terendah adalah kepemimpinan supervisor terhadap auditor junior. Pengerjaan audit dilaksanakan secara berkelompok atau tim. Setiap tim terdiri dari beberapa auditor junior dan supervisor. Hubungan yang baik antara supervisor dan auditor junior akan meningkatkan kualitas jasa yang diberikan kepada klien.

Komunikasi antara auditor junior dan supervisor dilaksanakan melalui aktivitas supervisi. Menurut Cousins (2004) supervisi adalah suatu usaha merencanakan, mengatur, mengkoordinir, dan mengontrol yang bertujuan untuk mencapai hasil melalui orang lain. Aktivitas supervisi menunjukkan peranan supervisor dalam mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan bawahan. Peranan supervisi ini meliputi pemeriksaan pekerjaan, pemberian saran dan bimbingan sebagai *feedback* bagi bawahan, dan memberikan dukungan mental bagi bawahan. Jadi, aktivitas supervisi mempunyai korelasi dengan sikap dan perilaku auditor yang diawasi. Supervisi termasuk dalam standar pekerjaan lapangan yang menekankan bahwa pekerjaan harus direncanakan dengan baik, dan jika digunakan asisten, harus disupervisi dengan benar.

Salah satu bentuk perilaku pengurangan kualitas audit (*Reducing Audit Quality/ RAQ behaviors*) adalah penghentian prematur atas prosedur audit (Malone dan Roberts, 1996; Coram, *et. al.*, 2004). Alderman dan Deitrick (1982) telah melakukan penelitian terhadap hal ini, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 31 % responden berpersepsi bahwa penghentian prematur atas prosedur audit telah terjadi dan merupakan akibat dari supervisi audit yang tidak mencukupi.

Dalam penelitian ini, tekanan pengaruh sosial akan menjadi pemoderasi dalam kaitan pengaruh supervisi terhadap kualitas hasil kerja auditor. Menurut Rashotte (2007) tekanan pengaruh sosial adalah perubahan yang digambarkan

sebagai suatu pemikiran, perasaan, sikap, atau perilaku yang diakibatkan oleh interaksi dengan individu atau kelompok yang lain. Pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia mengamanatkan: bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mempertahankan integritas, ia akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Dengan mempertahankan objektivitas, ia akan bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya.

Fenomena Baramuli dan Bank Bali bisa dilihat sebagai contoh keberadaan tekanan. Berdasarkan berbagai media dapat diketahui pengaruh tekanan ini pada keputusan yang diambil pihak Bank Bali. Bila dikaitkan dengan peristiwa tersebut, timbul dugaan adanya tekanan yang berpengaruh pada berbagai pertimbangan dan keputusan yang diambil auditor. Dugaan ini diperkuat dengan temuan DeZoort dan Lord (1994) yang melihat akibat dari pengaruh tekanan sosial pada konsekuensi yang makan biaya, seperti halnya tuntutan hukum, hilangnya profesionalisme, dan hilangnya kepercayaan publik dan kredibilitas sosial. Dezoort dan Lord juga melihat bahwa dalam mencapai kualitas audit, auditor yang menerima instruksi yang bertentangan dari baik seorang manajer maupun mitranya lebih cenderung untuk melanggar norma-norma profesional atau standar dibanding auditor yang tidak di bawah tekanan. Hal ini akan berimbas pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Sedangkan Leicht dan Fennel (1997) menyatakan selalu ada yang meliputi situasi di mana karyawan merasa tertekan oleh atasan supervisor dan anggota lain dalam organisasi untuk mengkompromikan nilai personal mereka dalam mencapai tujuan audit.

Tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) adalah dua tipe tekanan pengaruh sosial (*social influence pressure*) yang diteliti mempengaruhi kinerja auditor dalam tujuan mencapai kualitas yang diharapkan. *Obedience pressure* muncul dari perintah yang dibuat oleh individu yang berada pada posisi otoritas (Brehm dan Kassin, 1990). Dasar teoritikal dari teori *obedience* menyatakan bahwa instruksi atasan dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas. Penelitian ini juga mengevaluasi tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) sebagai bentuk alternatif dari tekanan pengaruh sosial yang memiliki potensi negatif untuk mempengaruhi kinerja auditor. *Conformity* mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh contoh-contoh yang diberikan oleh rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas. Seseorang auditor akan menyesuaikan diri mereka dengan situasi pengaruh normatif karena mereka takut terhadap konsekuensi negatif atas penampilan yang menyimpang dari rekan-rekannya (Brehm dan Kassin, 1990). Dengan kata lain, individu cenderung memilih tindakan dengan cara yang tidak membuat mereka jadi pusat perhatian. Poin ini akan menjadi dasar pijakan bahwa tekanan-tekanan yang dihadapi auditor yang berada di BPK akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka tujuan penelitian adalah untuk : 1) memberikan bukti secara empiris apakah supervisi audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, 2) memberikan bukti secara empiris apakah tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor, dan 3) Untuk memberikan bukti secara empiris apakah tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap hubungan antara supervisi audit dengan kualitas hasil kerja auditor.

TINJAUAN TEORITIS

Kualitas Hasil kerja Auditor

Kualitas kerja auditor adalah jumlah respon yang benar dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dibandingkan dengan standar hasil atau kriteria yang telah ditetapkan (Tan dan Allisen, 1999). Hasil audit yang berkualitas sangat diharapkan dan juga sangat berguna bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan atas laporan audit tersebut, baik bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan/ pemerintah. Hal ini menjadi penting karena kualitas hasil kerja auditor akan sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan sebagai sumber informasi. Pendapat auditor menjadi sesuatu yang dipertimbangkan oleh pengguna informasi laporan keuangan sebelum menggunakan informasi tersebut sebagai dasar pengambilan keputusan.

Kualitas kerja seorang auditor berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan diselesaikan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Irahandayani (2003) kualitas kerja auditor dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: berkualitas (dapat dipertanggungjawabkan) dan tidak berkualitas (tidak dapat dipertanggungjawabkan). Sementara itu, Tawaf (1999) berpendapat agar audit yang dihasilkan berkualitas, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan dimulai dari awal hingga akhir penugasan audit.

Kualitas hasil kerja auditor sampai saat ini belum memiliki definisi yang konkrit. Ini terjadi karena tidak adanya pemahaman umum mengenai faktor penyusunan kualitas hasil kerja auditor. Perbedaan persepsi mengenai kualitas hasil kerja auditor ini mengakibatkan timbulnya konflik peran antara berbagai pengguna laporan audit dan hal inilah yang melatarbelakangi perbedaan definisi mengenai kualitas hasil kerja auditor. Kualitas hasil kerja auditor sendiri dinilai dari berbagai sudut pandang oleh beberapa ahli atau peneliti. Wooten (2003) dalam penelitiannya berpendapat bahwa salah satu indikator untuk kualitas audit adalah proses pengendalian atas pekerjaan oleh supervisor. Sedangkan Tawaf (1999) melihat dari sisi supervisi yang harus dilakukan berkesinambungan selama audit berlangsung.

Kualitas hasil kerja juga dapat dilihat dari kualitas keputusan yang diambil. Menurut Edwards, *et. al* dalam Arfaini (2008) ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi sebuah keputusan yaitu *Outcome Oriented* dan *Process Oriented*. *Outcome Oriented* digunakan untuk menilai keputusan dengan cara membandingkan solusi atau hasil yang dicapai dengan standar hasil yang telah dicapai sebelumnya. Sedangkan *Process Oriented* dilihat dari kualitas tahapan/proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga didapat sebuah keputusan.

Supervisi Audit

Menurut Cusins (2005) supervisi adalah suatu usaha merencanakan, mengatur, mengkoordinir, dan mengontrol yang bertujuan untuk mencapai hasil melalui orang lain. Supervisi mencakup pengarahan kegiatan pemeriksaan dan pihak lain (seperti tenaga ahli yang terlibat dalam pemeriksaan) agar tujuan pemeriksaan dapat tercapai. Unsur supervisi meliputi pemberian instruksi kepada staf, pemberian informasi mutakhir tentang masalah signifikan yang dihadapi, dan pemberian pelatihan kerja lapangan (*on the job training*) yang efektif (Peraturan BPK-RI, No.01,2007: 73).

Ikatan Akuntan Indonesia (2001: 311.5) menyatakan bahwa “pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya”. Supervisi mencakup pengarahan asisten yang terkait dalam suatu pencapaian tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai. Supervisi yang memadai bagi suatu keadaan tergantung atas banyak faktor, termasuk kumpulan masalah dan kualifikasi orang yang melaksanakan audit.

Inti dari supervisi audit itu sendiri adalah kepemimpinan dalam memaksimalkan pengawasan auditor senior terhadap auditor junior yang dilakukan untuk mencapai tujuan hasil kerja yang memuaskan. Menurut House dan Mitchell (1974) gaya kepemimpinan dibedakan menjadi empat, yaitu *directive*, *participative*, *supportive*, dan *achievement oriented*. Dari spesifikasi tersebut dapat disimpulkan oleh House (1972) bahwa perilaku atau gaya kepemimpinan akan diterima oleh bawahan untuk melihat apakah perilaku atau gaya kepemimpinan tersebut bisa menjadi sumber atau alat untuk mendapatkan kepuasan dimasa yang akan datang.

Secara tegas *AEEC's Issues Statement No. 4* merekomendasikan tindakan supervisi menjadi 3 aspek, yaitu kepemimpinan, kondisi kerja, dan penugasan, yang diharapkan menciptakan suatu bentuk kepemimpinan dan mentoring yang kuat. Lebih lanjut, aspek kepemimpinan menurut AEEC dirinci sebagai berikut:

- a. Memberikan umpan balik (*feedback*) jujur, terbuka, dan interaktif terhadap auditor junior.
- b. Memperhatikan pesan-pesan baru junior dari pengalaman-pengalaman mereka, jika ada ketidakpuasan, supervisor menanyakan langsung tentang keadaan dan penyebabnya.
- c. Meningkatkan konseling dan mentoring, seperti memberikan pujian atas prestasi yang diraih, memperlakukan karyawan yang berada dibawah supervisi sebagai seorang yang perlu merencanakan karirnya (bukan hanya tugas-tugas jangka pendek), membantu karyawan memahami kesempatan masa yang akan datang, dan mempedulikan minat dan rencana mereka.
- d. Supervisi dituntut mampu menjadi panutan sebagai profesional dibidangnya, mampu menumbuhkan kebanggaan profesi dan menunjukkan pentingnya profesi kepada klien dan masyarakat.
- e. Kondisi kerja yang kondusif juga menjadi penentu untuk mencapai kesuksesan. Kondisi yang kondusif menjadikan karyawan merasa senang dan tidak tertekan dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Menanamkan sikap mental untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi, misalnya dengan menjelaskan keadaan kerja menyeluruh, dan melakukan supervisi hingga pekerjaan selesai.
- g. Mempertahankan aturan main bagi bawahan, pendistribusian kesempatan dan beban yang ada secara wajar.
- h. Meminimalkan tekanan (*stress*) yang berkaitan dengan pekerjaan.

Auditor juga harus memberikan penugasan yang menantang dan mendorong bawahan agar lebih baik ke depan dalam mengerjakan pekerjaan. Pada dasarnya manusia mempunyai motivasi intrinsik berupa perasaan tentang kompetensi dan percaya diri (Pinder, 1984). Oleh karena itu keberhasilan suatu penugasan dipengaruhi oleh kesesuaian dengan motivasi tersebut yang mengarah kepada pencapaian kualitas dan kepuasan kerja.

Tekanan Pengaruh Sosial

Tekanan pengaruh sosial adalah perubahan yang digambarkan sebagai suatu pemikiran, perasaan, sikap, atau perilaku yang diakibatkan oleh interaksi dengan individu atau kelompok yang lain (Rashotte, 1990). Banyak bukti yang menunjukkan bahwa perilaku disfungsional auditor dapat diatributkan pada berbagai bentuk tekanan (DeZoort dan Lord, 1997, 2001; Ponemon, 1990, Tsui dan Gul, 1996, Windsor dan Arkanasy, 1995), dan juga banyak literatur dalam bidang akuntansi telah merefleksikan dan mengakui pentingnya mengevaluasi pengaruh tekanan (*pressure*) yang dihasilkan dari dalam organisasi terhadap sikap, keinginan dan perilaku auditor. Dezoort dan Lord juga melihat bahwa dalam mencapai kualitas audit, auditor yang menerima instruksi yang bertentangan dari baik seorang manajer maupun mitranya lebih cenderung untuk melanggar norma-norma profesional atau standar dibanding auditor yang tidak di bawah tekanan.

Selain itu, juga masih ada penelitian-penelitian lainnya yang juga telah membuktikan bahwa pengaruh tekanan sosial memiliki implikasi yang penting bagi profesionalisme auditor (Grey, 1998), proses sosialisasi auditor (Fogarty, 1992; Ponemon, 1992) dan pengendalian profesional dalam organisasi (Albernethy dan Stoelwinder, 1995; Dirmisth dan Covaleski, 1985). Pengaruh tekanan sosial yang diangkat terbagi atas tekanan ketaatan (*Obedience Pressure*) dan tekanan kesesuaian (*Conformity Pressure*) sebagai dua tipe tekanan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Faisal (2007) mendefinisikan tekanan ketaatan (*Obedience Pressure*) sebagai instruksi atasan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas. Tekanan ketaatan merupakan tekanan yang dihadapi oleh auditor yang dihadapi oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, tekanan yang diterima auditor tersebut bisa dari atasan ataupun klien untuk melakukan tindakan menyimpang dari standar atau etika.

Disamping itu, Sears, Jonathan L. Freedman dan Peplau (1985) dalam buku Psikologi sosialnya mengatakan bahwa ketaatan juga dapat dipengaruhi melalui peniruan dan imitasi. Seperti perilaku yang lain, individu cenderung melakukan apa yang mereka lihat dilakukan oleh orang lain. Bila seseorang bertindak agresif orang lain juga akan cenderung bertindak agresif. Efek yang sama juga terjadi pada ketaatan. Bila individu melihat bahwa orang lain tidak taat, dia cenderung akan menjadi kurang taat. Dezoort dan Lord juga melihat bahwa dalam mencapai kualitas audit, auditor yang menerima instruksi yang bertentangan dari baik seorang manajer maupun mitranya lebih cenderung untuk melanggar norma-norma profesional atau standar dibanding auditor yang tidak di bawah tekanan. Sehingga dengan semakin besarnya tekanan maka makin besar pula kemungkinan penurunan kualitas hasil kerja auditor.

Penelitian ini juga mengevaluasi tekanan kesesuaian sebagai bentuk alternative dari tekanan pengaruh sosial yang memiliki potensi negatif yang mempengaruhi kinerja auditor. *Conformity* mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh contoh-contoh yang diberikan oleh rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas. Seseorang auditor cenderung akan menyesuaikan diri mereka dengan situasi pengaruh normatif karena mereka takut terhadap konsekuensi negatif atas penampilan yang menyimpang. Secara khusus, individu cenderung bertindak dengan cara yang tidak menjadikan mereka sebagai pusat perhatian.

Sears, Jonathan L. Freedman dan Peplau (1985) menyatakan bahwa konformitas adalah tindakan karena orang lain juga melakukannya. Konformitas sering kali bersifat adaptif karena kita memang perlu menyesuaikan diri terhadap orang lain dan juga karena tindakan orang lain bisa memberikan informasi mengenai cara yang paling baik untuk bertindak dalam keadaan tertentu. Dalam situasi tertentu yang terkendali dimana tidak ada satupun diantara pertimbangan-pertimbangan yang relevan, konformitas tetap akan muncul dalam tingkat yang tinggi. Motivasi penyebab munculnya konformitas adalah karena penggunaan informasi yang diperoleh dari orang lain, karena mereka mempercayai orang lain, dan juga karena mereka takut menjadi orang yang menyimpang. Faktor-faktor lain yang juga dapat meningkatkan konformitas yang lebih tinggi adalah kelompok yang besar, keahlian kelompok, dan juga ketiadaan rasa percaya diri.

Hubungan Supervisi Audit dan Kualitas Hasil Kerja Auditor

Pengaruh supervisi audit terhadap kualitas hasil kerja auditor tentu akan tampak dari seberapa bagusnya pendampingan yang dilakukan oleh auditor senior kepada auditor juniornya. Tawaf (1999) berpendapat agar audit yang dihasilkan berkualitas, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan dimulai dari awal hingga akhir penugasan audit. Sedangkan Wooten (2003) dalam penelitiannya berpendapat bahwa salah satu indikator untuk kualitas audit adalah proses pengendalian atas pekerjaan oleh supervisor.

Statement on Quality Control Standards No. 1, "System of Quality Control for a CPA Firm", yang dikutip dari Boynton, *et.al.* (2001) menyatakan bahwa ada sembilan sistem pengendalian kualitas yang harus diikuti oleh auditor, disalah satu poinnya menyebutkan bahwa pekerjaan pada semua tingkat harus disupervisi untuk meyakinkan telah sesuai dengan standar kualitas. Prosedur dan kebijakan yang digunakan adalah menetapkan prosedur-prosedur untuk mereview kertas kerja dan laporan serta menyediakan supervisi pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Hipotesis yang diajukan dalam hubungan supervisi audit dan kualitas hasil kerja auditor adalah:

Ha₁: Supervisi audit berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Hubungan Tekanan Sosial dan Kualitas Hasil Kerja Auditor

Banyak literatur dalam bidang akuntansi telah merefleksikan dan mengakui pentingnya mengevaluasi pengaruh tekanan (*pressure*) yang dihasilkan dari dalam organisasi terhadap sikap, keinginan dan perilaku auditor yang akan tercermin dalam kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Sedangkan Leicht dan Fennel (1997) menyatakan selalu ada yang meliputi situasi di mana karyawan merasa tertekan oleh atasan supervisor dan anggota lain dalam organisasi untuk mengkompromikan nilai personal mereka dalam mencapai tujuan audit. Dezoort dan Lord juga melihat bahwa dalam mencapai kualitas audit, auditor yang menerima instruksi yang bertentangan dari baik seorang manajer maupun mitranya lebih cenderung untuk melanggar norma-norma profesional atau standar dibanding auditor yang tidak di bawah tekanan. Hipotesis yang diajukan dalam hubungan ini adalah:

Ha₂: Tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor
Hubungan Supervisi Audit, Tekanan Sosial dan Kualitas Hasil Kerja Auditor

Supervisi akan bermain banyak dalam pencapaian tujuan kualitas hasil kerja auditor yang diharapkan. Tekanan pengaruh sosial dapat berperan sebagai variabel perantara (*moderating*) diantara variabel-variabel tersebut. Kode Etik Akuntan Indonesia mengamanatkan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mempertahankan integritas, ia akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Dengan mempertahankan objektivitas, ia akan bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Dengan adanya kode etik ini, akan dapat dinilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Untuk itu, sekalipun auditor sudah melakukan supervisi dengan baik, namun tekanan pengaruh sosial akan bermain banyak dalam tujuan mencapai target kualitas hasil kerja yang optimal. Hipotesis yang diajukan dalam hubungan ini adalah:

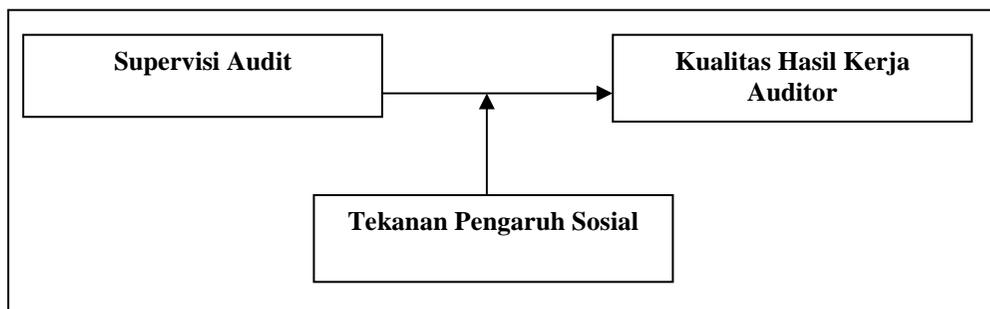
Ha₃: Tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap hubungan antara supervisi dan kualitas hasil kerja auditor.

Untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel yang digunakan dalam kajian ini dapat dilihat pada kerangka pemikiran pada gambar 1.

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini dilakukan pada auditor eksternal pemerintah yaitu auditor BPK-RI Provinsi Aceh dengan populasi berjumlah 64 orang. Karena subjek penelitian meliputi semua yang terdapat di dalam populasi maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Alasan menggunakan metode sensus adalah karena populasinya sedikit dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (*field research*), yang diperoleh dengan cara mengedarkan angket pertanyaan (kuesioner) yang mempunyai jumlah 43 pertanyaan untuk 3 variabel dengan menggunakan skala likert. Pengedaran kuesioner dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kepada responden dan diambil kembali setelah kuesioner diisi oleh responden.

Definisi dan Operasional Variabel

Kualitas hasil kerja auditor. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang digunakan oleh Tan dan Allisen (1999). Kuesioner variabel ini menggunakan skala interval melalui metode pengukuran skala sikap Likert 5 poin (1= Sangat Tidak Setuju hingga 5= Sangat Setuju).

Supervisi audit. Variabel ini adalah suatu usaha merencanakan, mengatur, mengkoordinir, dan mengontrol yang bertujuan untuk mencapai hasil melalui orang lain. Inti dari supervisi audit itu sendiri adalah kepemimpinan dalam memaksimalkan pengawasan auditor senior terhadap auditor junior yang dilakukan untuk mencapai tujuan hasil kerja yang memuaskan. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Patten (1995) yang terdiri dari 23 (dua puluh tiga) item pertanyaan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan dengan menjawab menggunakan metode pengukuran skala sikap Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

Tekanan pengaruh sosial. Variabel ini memfokuskan pada tekanan ketaatan (*obedience pressure*) dan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) sebagai dua tipe tekanan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. *Obedience pressure* muncul dari perintah yang dibuat oleh individu yang berada pada posisi otoritas (Brehm dan Kassin, 1990). Sedangkan tekanan kesesuaian (*conformity pressure*) adalah bentuk alternatif dari tekanan pengaruh sosial yang memiliki potensi negatif untuk mempengaruhi kinerja auditor. *Conformity* mengacu pada perilaku yang dipengaruhi oleh contoh-contoh yang diberikan oleh rekan kerja, bukan oleh instruksi dari figur otoritas. Seseorang/ auditor akan menyesuaikan diri mereka dengan situasi pengaruh normatif karena mereka takut terhadap konsekuensi negatif atas penampilan yang menyimpang dari rekan-rekannya (Brehm dan Kassin, 1990). Variabel tekanan pengaruh sosial diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 13 (tiga belas) item pertanyaan yang mewakili dua indikator tekanan ketaatan (*Obedience Pressure*) dan tekanan kesesuaian (*Conformity Pressure*). Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan dengan menjawab menggunakan skala interval melalui metode pengukuran sikap Likert 5 poin (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju).

Metode Analisis Data

Analisa dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*) yang menghubungkan beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat. Yang bertujuan untuk melihat pengaruh tekanan pengaruh sosial terhadap hubungan antara supervisi audit dan kualitas hasil kerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Provinsi Aceh. Secara operasional, model analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1.X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \text{Kualitas Hasil Kerja Auditor}$$

$$\alpha = \text{Konstanta}$$

$$\beta = \text{Koefisien Regresi}$$

$$X_1 = \text{Supervisi}$$

$$X_2 = \text{Tekanan Pengaruh Sosial}$$

$$X_1.X_2 = \text{Interaksi Antara Supervisi dengan Tekanan Pengaruh Sosial}$$

$$\varepsilon = \text{Standard error}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas data yang diperoleh dari penggunaan instrumen penelitian dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas data menunjukkan hasil bahwa hampir seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan hanya 2 item pertanyaan yang tidak valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel dinyatakan reliabel.

Hasil analisis regresi berganda yang menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,991	,810		1,223
	Supervisi	,709	,288	,558	2,457
	Tekanan Pengaruh Sosial	-,609	,346	-,226	-1,763
	Interaksi Supervisi dg Tekanan Pengaruh Sosial	,199	,110	,562	1,803

a. Dependent Variable: Kualitas HASil Kerja Auditor

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda (*multiple regression*) sebagai berikut:

$$Y = 0.991 + 0.558 X_1 - 0.226X_2 + 0,562 X_1.X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi dapat diketahui hasil penelitian dari masing-masing koefisien yaitu untuk konstanta ($a = 0.991$). Artinya jika faktor-faktor supervisi (X_1), tekanan pengaruh sosial (X_2), dianggap konstan, maka besarnya kualitas hasil kerja auditor adalah sebesar 0.991 pada satuan Skala Likert atau dianggap Kualitas Hasil Kerja Auditor masih dianggap sangat rendah.

Koefisien regresi supervisi (X_1) sebesar 0.558. Artinya setiap ada peningkatan 1% pada variabel supervisi, maka secara relatif akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor sebesar 55.8%. Dengan demikian semakin baik supervisi maka secara relatif akan meningkatkan Kualitas Hasil Kerja Auditor.

Koefisien regresi tekanan pengaruh sosial (X_2) sebesar -0.226. Artinya setiap ada peningkatan 1% pada variabel Tekanan Pengaruh Sosial, maka secara relatif akan menurunkan kualitas hasil kerja auditor sebesar 22.6%. Dengan demikian semakin tinggi Tekanan Pengaruh Sosial yang digunakan maka secara relatif akan menurun Kualitas Hasil Kerja Auditor.

Kemudian dari hasil olahan juga dapat diketahui keeratan antara variabel independen (Supervisi dan Tekanan Pengaruh Sosial) dengan variabel dependen (kinerja manajerial), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0.952 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 95.2%. Artinya kinerja kualitas hasil kerja auditor erat hubungannya dengan faktor-faktor supervisi (X_1), tekanan pengaruh sosial (X_2). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) sebesar

0.906, yang artinya bahwa sebesar 90.6% perubahan kualitas hasil kerja auditor (Y) dipengaruhi oleh variabel supervisi (X₁) dan tekanan pengaruh sosial (X₂),

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.902	1.51745

- a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
- b. Dependent Variable: Y

Jika koefisien determinasi (R²) = 0.906 Artinya sebesar 90,6% perubahan-perubahan yang terjadi pada kualitas hasil kerja auditor dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada supervisi dan tekanan pengaruh sosial, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti akuntabilitas, pengetahuan audit, dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H₀₁: $\beta_1 = 0$; Supervisi tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H_{a1}: $\beta_1 \neq 0$; Supervisi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Berdasarkan Tabel 1 di atas nilai koefisien regresi untuk variabel supervisi (X₁) sebesar 0.558 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variable X₁ tidak sama dengan nol ($\beta_1 \neq 0$). Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa variabel X₁ berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor (Y) apabila $\beta_1 \neq 0$. Sesuai dengan syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak H₀ (hipotesis nol) atau menerima H_a (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima, dengan kata lain, variabel supervisi audit berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Dalam hal ini, supervisi menunjukkan pengaruhnya terhadap kualitas hasil kerja yang dihasilkan auditor, semakin bagus supervisi yang diberikan oleh supervisor, maka akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor. Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia perwakilan Aceh. Pengaruh supervisi audit terhadap kualitas hasil kerja auditor tentu akan tampak dari seberapa baiknya pendampingan yang dilakukan oleh auditor senior kepada auditor juniornya. Tawaf (1999) berpendapat agar audit yang dihasilkan berkualitas, supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan dimulai dari awal hingga akhir penugasan audit. Salah satu sistem pengendalian kualitas yang harus diikuti oleh auditor adalah bahwa pekerjaan pada semua tingkat harus disupervisi untuk meyakinkan telah sesuai dengan standar kualitas. Prosedur dan kebijakan yang digunakan adalah menetapkan prosedur-prosedur untuk mereview kertas kerja dan laporan serta menyediakan supervisi pekerjaan yang sedang dilaksanakan (Boynton, 2001)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tawaf (1999) dan Wooten (2003), yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh supervisi secara signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H₀₂: $\beta_2 = 0$; Tekanan pengaruh sosial tidak berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H_{a2}: $\beta_2 \neq 0$; Tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Berdasarkan Tabel 1 di atas nilai koefisien regresi untuk variabel tekanan pengaruh sosial adalah sebesar -0.226, menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel X₂ tidak sama dengan nol ($\beta_2 \neq 0$). Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa variabel X₂ berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor (Y) apabila $\beta_2 \neq 0$. Sesuai dengan syarat tersebut, hasil penelitian ini menolak H₀ (hipotesis nol) atau menerima H_a (hipotesis alternatif). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima, dengan kata lain, variabel tekanan pengaruh sosial berpengaruh negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan pengaruh sosial, maka semakin rendah kualitas hasil kerja yang dihasilkan auditor. Faisal (2007) mendefinisikan tekanan ketaatan (*Obedience Pressure*) sebagai instruksi atasan dalam suatu organisasi yang mempengaruhi perilaku bawahan karena atasan memiliki otoritas. Tekanan ketaatan merupakan tekanan yang dihadapi oleh auditor yang dalam melaksanakan tugasnya, tekanan yang diterima auditor tersebut bisa dari atasan ataupun klien untuk melakukan tindakan menyimpang dari standar atau etika. Sears, Jonathan L. Freedman dan Peplau (1985) menyatakan bahwa ketaatan juga dapat dipengaruhi melalui peniruan dan imitasi. Seperti perilaku yang lain, individu cenderung melakukan apa yang mereka lihat dilakukan oleh orang lain. Bila seseorang bertindak agresif orang lain juga akan cenderung bertindak agresif. Efek yang sama juga terjadi pada ketaatan. Bila individu melihat bahwa orang lain tidak taat, dia cenderung akan menjadi kurang taat.

Dezoort dan Lord juga melihat bahwa dalam mencapai kualitas audit, auditor yang menerima instruksi yang bertentangan dari baik seorang manajer maupun mitranya lebih cenderung untuk melanggar norma-norma profesional atau standar dibanding auditor yang tidak di bawah tekanan. Sehingga dengan semakin besarnya tekanan maka makin besar pula kemungkinan penurunan kualitas hasil kerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leicht dan Fennel (1997), yang mengemukakan bahwa adanya tekanan pengaruh sosial memiliki pengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H₀₃: $\beta_3 = 0$; Tekanan pengaruh sosial tidak berpengaruh terhadap hubungan antara supervisi dan kualitas hasil kerja auditor.

H_{a3}: $\beta_3 \neq 0$; Tekanan pengaruh sosial berpengaruh terhadap hubungan antara supervisi dan kualitas hasil kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 di atas diperoleh nilai beta untuk interaksi supervisi dengan tekanan pengaruh sosial sebesar 0.562. Hal ini berarti bahwa nilai $\beta_3 \neq 0$, maka dapat diputuskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa dengan adanya interaksi antara supervisi dengan tekanan pengaruh sosial akan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor pada BPK Republik Indonesia perwakilan Aceh. Sesuai dengan pendapat Leicht dan Fennel (1997) yang menyatakan selalu ada yang meliputi situasi di mana karyawan merasa tertekan oleh atasan supervisor dan anggota lain dalam organisasi untuk mengkompromikan nilai personal mereka dalam mencapai tujuan audit.

Pasal 1 ayat (2) Kode Etik Akuntan Indonesia mengamanatkan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan mempertahankan integritas, ia akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Dengan mempertahankan objektivitas, ia akan bertindak adil, tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Dengan adanya kode etik ini, akan dapat dinilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Untuk itu, sekalipun auditor sudah dilakukan supervisi dengan baik, namun tekanan pengaruh sosial akan bermain banyak dalam tujuan mencapai target kualitas hasil kerja yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Supervisi berpengaruh secara positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.
2. Tekanan pengaruh sosial berpengaruh secara negatif terhadap kualitas hasil kerja auditor.
3. Interaksi antara supervisi dengan tekanan pengaruh sosial berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja auditor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen lain seperti akuntabilitas, pengetahuan audit, dan variabel lainnya. Karena penelitian ini menunjukkan hasil kualitas hasil kerja auditor dipengaruhi hanya sebesar 90,6% oleh variabel kualitas supervisi dan tekanan pengaruh sosial sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Bagi auditor senior di BPK agar lebih meningkatkan kualitas supervisi yang diberikan kepada auditor junior serta mengontrol tekanan sosial yang ada, agar dalam pelaksanaannya dapat dicapai kualitas audit yang diharapkan.
3. Agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat memperbesar jumlah responden dengan memperluas lokasi pengambilan sampel tidak hanya di Aceh. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan membandingkan antara auditor Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia dan Kantor Akuntan Publik untuk melihat persepsinya terhadap kualitas hasil kerja auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderman, C. W. and J. W. Deitrick. 1982. Auditor's Perceptions of Time Budget Pressures and Premature Sign-Offs: A Replication and Extension. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, Vol. 1, pp.54-68.
- Brehm, S.S., dan Kassin S.M. 1990. *Social Psychology*. Houghton Mifflin. Boston.
- Boynton, Johnson, Kell, 2003. *Modern Auditing*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Coram, P., Ng, J., dan D. Woodliff. 2004. The Effects of Risk of Misstatement On The Propensity To Commit Reduced Audit Quality Acts. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 23 (2): 159-167.
- Cousins, C. 2004. Becoming a Social Work Supervisor: A significant Role Transition. In *Australian Social Work*, Vol.57, No.2, pp.175 - 185.
- DeZoort, F. T. and Lord, A. T. (2001). The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 26, pp. 215-235.
- Faisal, Dyah Sih Rahayu, 2005. Pengaruh Komitmen Terhadap Respon Auditor Atas Tekanan Sosial: Sebuah Eksperimen. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia-Yogyakarta. Vol.9 No.1 (Juni). 15-28.
- Faisal. 2007. Investigasi Tekanan Pengaruh Sosial Dalam Menjelaskan Hubungan Komitmen dan Moral Reasoning Terhadap Keputusan Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Hasanuddin. Makasar. 5-10
- Fogarty, T.J, 1992. Organizational Socialization in Accounting Firms: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research. *Accounting Organizations and Society*. Vol.17. 129-149.
- Grey, C, 1998. On Being A Professional In A Big Six Firm. *Accounting Organizations and Society*. Vol. 23. 569-588.
- House, R.J. and Mitchell, T.R. 1974. Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, Fall, 81-98.
- House, R. J. 1972. A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 321-338.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemban Empat. Jakarta.
- Irahandayani, Devi.2002. Pengaruh Sikap Mental Atas Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal. *Skripsi*. Universitas Trisakti, Jakarta

- Leicht, K.T dan Fennell, M.L. 1997. The Changing Organizational Context of Professional Work. *Annual Review of Sociology*. 23. pp.215-231.
- Malone, C.F., dan R.W. Roberts. 1996. Factors Associated With The Incidence of Reduced Audit Quality Behaviours. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 15 (2): 49-64.
- Masluqy. 2009. Mengkritisi Clean and Good Governance di Indonesia. (<http://www.scribd.com/doc/55009202/Konsep-Clean-and-Good-Government>). diakses tanggal 20 Juni 2012
- Patten, Dennis M. 1995. Supervisory Actions and Job Satisfactions: An Analysis of Difference Between Large and Small Public Accounting Firms. *Accounting Horizons*. Vol. 9 (2). 17-28.
- Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No.1 Tahun 2007 Tentang *Standar Pemeriksaan Keuangan Negara*.
- Ponemon, L., & Gabhart, D. 1990. Auditor Independence Judgements: A Cognitive Developmental Model And Experimental Evidence. *Contemporary Accounting Research*. 7, 227-251.
- Rashotte, Lisa. (2007), Social influence. In: G. Ritzer. Eds. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Blackwell Publishing, pp. 4426-4429.
- Sears, Freedman, dan Peplau. 1985. *Social Psychology*. Fifth Edition. Prentice-Hall Inc. London.
- Tan, H.T. dan Alison K. 1999. Accountability Effect on Auditor 's Performance: The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity. *Journal of Accounting Research*. 2: 209-223.
- Tawaf, T. P. 1999. *Audit Intern Bank*. Edisi kesatu dan kedua. Salemba Empat. Jakarta
- Tsui, J.S. and F.A. Gul. 1996. Auditors' Behavior In An Audit Conflict Situation: A Research Note On The Role Of Locus Of Control And Ethical Reasoning. *Accounting, Organizations, and Society*. 21(1). 41-51.
- Wooten 2003. Research about Audit Quality. *The CPA journal*. <Http://www.cpajournal.com> diakses tanggal 20 Juni 2012
- Windsor, C.A dan Ashkanasy N.M, 1995. The Effect of Client Management Bargaining Power, Moral Reasoning Development and Belief in a Just world on Auditor Independence. *Accounting Organizations and Society*. Vol.20. 701-720.