



UNIVERSITAS INDONESIA

**PREFERENSI KETERAMPILAN SOSIAL
AUDITOR INTERNAL
DENGAN MENGGUNAKAN FIRO-B PADA
INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN KEUANGAN**

SKRIPSI

ENDRA NOORHUDA

0906607705

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM EKSTENSI

JAKARTA, JULI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**PREFERENSI KETERAMPILAN SOSIAL
AUDITOR INTERNAL
DENGAN MENGGUNAKAN FIRO-B PADA
INSPEKTORAT JENDERAL
KEMENTERIAN KEUANGAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

ENDRA NOORHUDA

0906607705

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS INDONESIA

PROGRAM EKSTENSI

JAKARTA, JULI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Endra Noorhuda

NPM : 0906607705

Tanda Tangan :

Tanggal :





Program Ekstensi
Fakultas Ekonomi
Universitas Indonesia

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Endra Noorhuda

NPM : 0906607705

Program Studi : Akuntansi

Judul Skripsi :

Bahasa Indonesia :

“Preferensi Keterampilan Sosial Auditor Internal
Dengan Menggunakan FIRO-B pada
Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan”

Bahasa Inggris :

“Social Skills Preferences Among Internal Auditors
Using FIRO-B in
Inspectorate General of Ministry of Finance”

Jakarta,

Juli 2012

Menyetujui

(Dyah Setyaningrum S.E., M.S.M)
Pembimbing Skripsi

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Endra Noorhuda

NPM : 0906607705

Program Studi : Akuntansi

Judul Skripsi :

Bahasa Indonesia : Preferensi Keterampilan Sosial Auditor Internal Dengan Menggunakan FIRO-B pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan

Bahasa Inggris : Social Skills Preferences Among Internal Auditors Using FIRO-B in Inspectorate General of Ministry of Finance

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada **Program Studi Ekstensi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia**.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dyah Setyaningrum S.E., M.S.M (.....)

Penguji : Sri Nurhayati, SE, MM (.....)

Penguji : Dr. Fitriany S.E., M.Si., Ak. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal :

Ketua Program Ekstensi Akuntansi,



Sri Nurhayati, SE, MM

NIP : 19600317 198602 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan begitu banyak kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tentu saja tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan selalu memberikan semangat. Pada kesempatan ini izinkanlah penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

- (1) Dyah Setyaningrum S.E., M.S.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk memberikan saran, petunjuk, semangat, pengetahuan dan pengarahan di dalam penulisan skripsi ini.
- (2) JB. Widodo Lestarianto, Ak., M.Ak., CIA, CISA selaku Kepala Bagian Sistem Informasi Pengawasan
- (3) Tri Achmadi, Ak., MM., CIA, CISA selaku Kepala Subbagian Pengembangan Sistem dan Aplikasi
- (4) Catharina Bernike, S.E., Ak., M.M., CFE selaku Auditor Muda pada Inspektorat III
- (5) Herlambang, S.E., M.M., CFE selaku Auditor Muda pada Inspektorat Bidang Investigasi
- (6) Heru Susanto, S.E., S.H., M.H. selaku Auditor Muda pada Inspektorat I
- (7) Sumarno, S.E., M.E. selaku Auditor Muda pada Inspektorat VII
- (8) Vini Estrawan selaku Auditor Pelaksana Lanjutan pada Inspektorat VII
- (9) Mahfudz Anwar selaku Pelaksana pada Subbagian PBDI Bagian SIP
- (10) Aris Satria Akhmad Syam selaku Pelaksana pada Subbagian Tata Usaha Inspektorat III
- (11) Teman-teman bagian Sistem Informasi Pengawasan Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang selalu memberi dorongan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini.

- (12) Kedua orangtua penulis, Drs. Bambang Wiyono serta Dr. Nooryati atas bimbingan dan dukungannya selama ini baik secara moral dan materil serta doa yang selalu memberi kekuatan dan harapan.
- (13) Adik-adik penulis, Satria Pujakesuma dan Budi Setyawan yang juga selalu mendukung, memberikan semangat dan doa kepada penulis.
- (14) Seluruh dosen-dosen pengajar dan staf Jurusan Akuntansi Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan yang tidak lain disebabkan oleh keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun demikian, penulis berusaha sedapat mungkin melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan skripsi ini, meskipun pada kenyataannya hanya dapat memberikan hasil yang sederhana dan tidak luput dari kekurangan dan kesalahan.

Akhir kata, penulis berdoa agar Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan juga para pembaca, khususnya bagi mahasiswa Universitas Indonesia dan bagi masyarakat pada umumnya.

Jakarta, Juli 2012



Endra Noorhuda

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Endra Noorhuda
NPM : 0906607705
Program Studi : Akuntansi
Departemen :
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PREFERENSI KETRAMPILAN SOSIAL AUDITOR INTERNAL DENGAN FIRO-B PADA INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KEUANGAN

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal :
Yang menyatakan



(Endra Noorhuda)

ABSTRAK

Nama : Endra Noorhuda
Program Studi : Akuntansi
Judul : Preferensi Ketrampilan Sosial Auditor Internal dengan FIRO-B
Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada perbedaan tingkat ketrampilan sosial auditor internal dan subkomponennya. Penelitian menerapkan survei dengan teknik FIRO-B (*Fundamental Interpersonal Relation Orientation-Behaviour*) untuk menganalisis preferensi interaksi sosial auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Responden survei ini adalah auditor internal sektor pemerintah berjumlah 77 orang yang terletak di Jalan Wahidin Raya Nomor 1 Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan ekspektasi menjalin hubungan baik dengan auditee berdasarkan penugasan suportif dan independen, ekspektasi mensupervisi berdasarkan jenjang karir dan jenjang pendidikan, keinginan disupervisi berdasarkan pengalaman. Terdapat juga perbedaan yang signifikan marginal keinginan didekati auditee antara auditor dalam penugasan suportif dan independen, ekspektasi mensupervisi berdasarkan jam diklat dan jumlah sertifikasi, tingkat ketrampilan sosial auditor berdasarkan jenjang karir, dan tingkat kedekatan dengan auditee berdasarkan unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan sosial semakin penting untuk keberhasilan kerja auditor internal.

Kata Kunci:

Auditor Internal, *Fundamental Interpersonal Relation Behaviour*, *Social Interaction Index*

ABSTRACT

Name : Endra Noorhuda
Study Program : Accounting
Title : Social Skills Preferences Among Internal Auditors Using
FIRO-B At Inspectorate General Minister Of Finance

The purpose of this study is to analyze whether there is any significant different in social skills of internal auditor and its subcomponent. Surveys were developed using FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relation Orientation-Behaviour) technique with 77 internal auditor respondents working in Inspectorate General of Minister of Finance from public sector at Wahidin Raya Street Number 1 Indonesia. The results of this study indicate that there are significant differences expected affection based on supportive and independent assignments, expected control based on career and levels of education, wanted control based on experience. There are also marginally significant difference wanted affection based on supportive and independent assignments, social skills preference based on career, total affection based on unit and expected control based on hours training and certification number. This study indicates that social interaction skills are of increasing importance to the working success of internal auditors.

Key Word:
Internal Auditor, Fundamental Interpersonal Relation Orientation-Behaviour,
Social Interaction Index

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Pembahasan.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Audit Internal	8
2.2 Sejarah Singkat Inspektorat Jenderal	9
2.3 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Kemenkeu.....	12
2.4 Kerangka Kompetensi Internal Auditor.....	15
2.5 Studi Perilaku Audit Internal	17
2.5.1 Hubungan antara Ketrampilan Sosial dan Audit Internal	17
2.5.2 Ketrampilan Sosial pada Kantor Akuntan.....	18
2.6 Aspek Perilaku FIRO-B.....	19
2.7 Penelitian Terdahulu	21
2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian	22

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1 Sumber Data, Populasi, dan Sampel Penelitian.....	29
3.2 Jenis Data.....	29
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	30
3.4 Model Analisis Data.....	36
3.5 Cara Mengolah Data.....	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.2 Uji <i>Cronbach Alpha</i> dengan SPSS.....	39
4.3 Pembahasan.....	40
4.3.1 Pengujian Hipotesis 1.....	40
4.3.2 Pengujian Hipotesis 2.....	42
4.3.3 Pengujian Hipotesis 3.....	43
4.3.4 Pengujian Hipotesis 4.....	45
4.3.5 Pengujian Hipotesis 5.....	46
4.3.6 Pengujian Hipotesis 6.....	47
4.3.7 Pengujian Hipotesis 7.....	48
4.3.8 Pengujian Hipotesis 8.....	51
4.3.9 Pengujian Hipotesis 9.....	53
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	56
5.2 Keterbatasan dan Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pertanyaan <i>Expected Inclusion</i>	30
Tabel 3.2	Pertanyaan <i>Wanted Inclusion</i>	31
Tabel 3.3	Pertanyaan <i>Expected Control</i>	32
Tabel 3.4	Pertanyaan <i>Wanted Control</i>	32
Tabel 3.5	Pertanyaan <i>Expected Affection</i>	33
Tabel 3.6	Pertanyaan <i>Wanted Affection</i>	34
Tabel 4.1	Output SPSS Cronbach's Alpha Kuisiner FIRO-B.....	39
Tabel 4.2	Output SPSS ANOVA antara Penugasan Suportif dan Independen	40
Tabel 4.3	Rata-Rata EA dan WA pada Penugasan Suportif dan Independen.....	41
Tabel 4.4	Output SPSS ANOVA Jenjang Karir	42
Tabel 4.5	Rata-Rata EC dan SII berdasarkan Jenjang Karir	43
Tabel 4.6	Output SPSS ANOVA antar Auditor yang Sudah Berpengalaman dengan Auditor yang Belum Berpengalaman	44
Tabel 4.7	Rata-Rata WC antara Auditor Sudah Berpengalaman dengan Auditor Belum Berpengalaman	44
Tabel 4.8	Output SPSS ANOVA Jenis Kelamin	45
Tabel 4.10	Output SPSS ANOVA Kelompok Usia.....	46
Tabel 4.12	Output SPSS ANOVA Jenjang Pendidikan.....	47
Tabel 4.13	Rata-Rata EC antar Jenjang Pendidikan.....	48
Tabel 4.14	Output SPSS ANOVA Unit Kerja.....	48
Tabel 4.15	Rata-Rata TA antar Unit Kerja.....	51
Tabel 4.16	Output SPSS <i>Pearson Correlation</i> Jam Diklat	52
Tabel 4.17	Output <i>Pearson Correlation</i> Jumlah Sertifikasi Profesional.....	53
Tabel 4.18	Rata-Rata EC antar Jumlah Sertifikasi.....	54

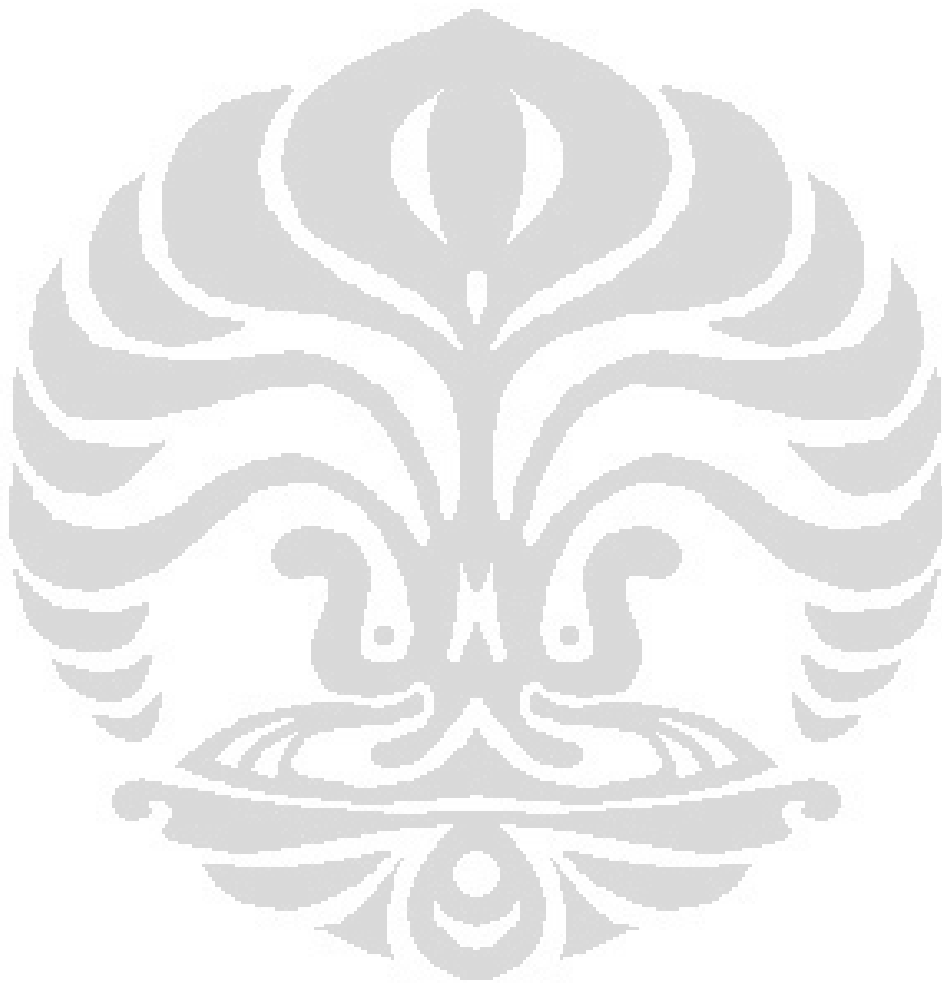
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Kemenkeu	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Kuisisioner FIRO-B.....	61
Lampiran 2 Nilai Jawaban Kuisisioner FIRO-B.....	65



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Braddock et al. (2006), setelah adanya Sarbanes-Oxley Act, peran auditor internal menjadi semakin penting (Siegel, Schultz, 2011). Gramling et al. (2004) berpendapat, perusahaan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan standar aturan pada Sarbanes-Oxley Act, audit internal meliputi analisis proses bisnis, pengujian pengendalian internal, evaluasi manajemen risiko, dan akuntansi forensik yang penting bagi perusahaan (Siegel, Schultz, 2011). Selain itu, profesi audit internal menjadi semakin diakui berkat liputan media atas penipuan pada perusahaan publik seperti Enron dan WorldCom.

Auditor internal memiliki peran yang berbeda dari auditor eksternal. Auditor internal merupakan bagian dari organisasi dan menyediakan pemantauan dan penilaian dari semua kegiatan organisasi. Sebaliknya, auditor eksternal yang merupakan auditor independen dari organisasi, memberikan pendapat pada laporan keuangan tahunan. Keterampilan sosial auditor eksternal telah diteliti (misalnya, Siegel et al. 2003), penelitian ini merupakan penelitian yang ke-2 kalinya dengan berfokus pada keterampilan interaksi sosial auditor internal.

Menurut Siegel dan Miller (2010), dalam dekade terakhir, dunia bisnis, baik di dalam negeri maupun global telah memasuki wilayah yang belum diketahui. Sarbanes-Oxley Act pada tahun 2002, mengubah lingkungan bisnis bagi perusahaan yang terdaftar di pasar saham AS. Selain itu resesi dunia baru-baru ini, telah berdampak luas dan mengubah prosedur dan tanggung jawab di hampir setiap tingkat dalam organisasi. Sarbanes-Oxley Act dan perubahan yang cepat dalam lingkungan ekonomi akan berdampak pada cara bagaimana bisnis akan dilakukan untuk masa yang akan datang (Siegel, Schultz, 2011).

Profesi audit internal menghadapi iklim regulasi dan ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya. Auditor internal memainkan peran utama dalam memulihkan keseimbangan dan pertumbuhan ekonomi di masa depan. Dalam rangka menghadapi tantangan ini, peran auditor internal harus direkonsiliasi dengan tanggung jawab baru yang telah mereka terima. Pekerjaan auditor internal

harus menyeimbangkan secara bijaksana dalam hal keuangan, kepatuhan operasional, strategis dan teknologi informasi. Adaptasi dan fleksibilitas ini akan muncul sebagai karakteristik penting dari auditor internal yang sukses (Siegel dan Miller, 2010, Harrington, 2004).

Sebagai hasil dari beberapa persyaratan auditor internal, auditor internal diminta untuk mengembangkan keterampilan interpersonal mereka. Kepala auditor perusahaan menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berinteraksi baik secara kelompok yang beragam maupun secara individu adalah persyaratan yang penting bagi staf audit internal. Persyaratan ini mempunyai arti bahwa auditor internal harus memiliki atau mengembangkan keterampilan interpersonal (Harrington, 2004).

Organisasi harus berhati-hati dalam mempertimbangkan kualifikasi staf audit internal mereka (Harrington, 2006). Penelitian pada organisasi layanan profesional menunjukkan bahwa penting untuk mengetahui apakah individu yang baru memasuki, atau sudah memasuki profesi auditor memiliki karakteristik kepribadian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan atau telah mereka terima (Holland, 1985, Schloemer dan Schloemer, 1997, Kwon dan Banks, 2004). Selain itu, penelitian ini menjadi semakin penting sejak semua jenis entitas bisnis menghadapi tuntutan ekonomi yang ditandai dengan persaingan global, pergantian personil perusahaan yang semakin cepat dan semakin menurunnya tingkat hierarki perusahaan (Kleinman et al., 2002). Kompleksitas ini menghasilkan kebutuhan untuk mengintegrasikan personil dalam organisasi, sehingga dapat dipastikan bahwa auditor internal dapat secara efektif berkontribusi pada tuntutan baru berupa kebutuhan untuk mematuhi Sarbanes-Oxley. Integrasi ini juga penting bagi kepuasan kerja karyawan, karena pekerjaan audit internal sering berhubungan dengan manajemen dan personil pada semua tingkat dan fungsi. Individu yang menikmati untuk membangun hubungan tersebut akan memiliki kemudahan dalam bekerja di lingkungan audit internal daripada personel lain yang tidak (Poznanski dan Bline, 1997, Siegel, Omer, Karim, 1997).

Mengingat tingginya biaya pergantian karyawan untuk perusahaan (rekrutmen dan biaya pelatihan) untuk para staf audit internal mereka, dan kurangnya lulusan akuntansi yang baru, sangat penting bagi perusahaan untuk

merekrut individu yang mampu dan berhasil dalam tuntutan lingkungan Audit Internal yang baru (Siegel dan Smith, 2003). Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk memahami karakteristik sosial dan kepribadian yang mendorong keberhasilan dalam lingkungan pekerjaan audit internal. Skripsi ini membahas ciri-ciri interaksi sosial auditor internal yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dalam rangka meningkatkan pemahaman tentang hubungan antara preferensi interaksi sosial auditor internal dengan lingkungan pekerjaan audit internal yang kompleks.

Sebagai salah satu kementerian, Kementerian Keuangan perlu menjaga kinerjanya agar dapat beroperasi secara optimal. Terlebih lagi Kementerian Keuangan saat ini mendapat sorotan sebagai salah satu kementerian yang sudah melaksanakan reformasi birokrasi secara terus menerus. Sebagai salah satu perwujudannya dengan terus melakukan perbaikan menuju arah yang lebih baik. Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan terus menjaga arah reformasi birokrasi tersebut agar tidak salah arah.

Auditor Internal pada Kementerian Keuangan merupakan ujung tombak dalam mengawal reformasi tersebut. Untuk itu, hubungan yang baik harus terjalin antara auditor internal dan *auditeenya* dengan mengembangkan ketrampilan interpersonal mereka. Terlebih lagi akan ada penawaran untuk menjadi auditor bagi pegawai yang belum menjadi diangkat menjadi auditor. Dan rencana proyeksi jumlah pegawai antara auditor dan non auditor pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan akan berbanding 70 : 30 pada tahun 2014. Sehingga diperlukan alat ukur yang dapat digunakan untuk menseleksi calon auditor tersebut agar dapat diketahui tingkat ketrampilan sosial masing-masing pegawai. Salah satunya adalah dengan metode FIRO-B. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Preferensi Keterampilan Sosial Auditor Internal Dengan Menggunakan FIRO-B pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan ekspektasi menjalin hubungan baik dan keinginan didekati auditee antara auditor dalam penugasan independen dengan auditor dalam penugasan suportif?
2. Apakah terdapat perbedaan ekspektasi mensupervisi rekan penugasan antar jenjang karir auditor?
3. Apakah terdapat perbedaan keinginan disupervisi rekan penugasan antar pengalaman auditor?
4. Apakah terdapat perbedaan tingkat ketrampilan sosial antara auditor yang jenis kelaminnya laki-laki dengan auditor yang jenis kelaminnya perempuan?
5. Apakah terdapat perbedaan keinginan dilibatkan dalam penugasan audit antar usia auditor?
6. Apakah terdapat perbedaan ekspektasi mensupervisi rekan penugasan antar jenjang pendidikan auditor?
7. Apakah terdapat perbedaan ekspektasi untuk melibatkan dan keinginan untuk dilibatkan rekan penugasan serta tingkat kedekatannya dengan *auditee* antar unit kerja auditor?
8. Apakah terdapat hubungan ekspektasi mensupervisi rekan penugasan dengan jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor?
9. Apakah terdapat hubungan ekspektasi mensupervisi rekan penugasan dengan jam diklat auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan penelitian ini adalah untuk menganalisa adakah perbedaan tingkat ketrampilan sosial auditor internal terhadap terhadap masing-masing atribut yaitu:

1. Penugasan independen (audit, tindak lanjut, dan monitoring) dengan penugasan suportif (asistensi, pendampingan, reviu dan survei)
2. Jenjang karir peran auditor, pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan ada 3 jenjang peran tim audit (dimulai dari yang tertinggi) yaitu: pengendali teknis, ketua tim dan anggota tim.
3. Pengalaman auditor yang dipisahkan antara auditor dengan pengalaman kurang dari 3 tahun dengan auditor dengan pengalaman lebih dari 3 tahun yang

jabatannya masih anggota tim.

4. Jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.
5. Lingkungan kerja auditor, pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan ada 8 unit Inspektorat setingkat unit eselon 2 yang dimana masing-masing mempunyai lingkungan kerja yang spesifik.

Dimana Tingkat Keterampilan Sosial (*Interpersonal Skill*) Auditor Internal dihitung dengan skor *Social Interaction Index* secara keseluruhan dengan menggunakan FIRO-B (*Fundamental Interpersonal Relation Orientation - Behaviour*), dengan empat dimensi utamanya adalah *inclusion, control, affection* dan *warmth*, untuk setiap dimensi tersebut dibagi lagi menjadi dua sub-dimensi *wanted* dan *needed*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian mengenai preferensi keterampilan sosial auditor internal dengan menggunakan FIRO-B pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan antara lain:

- a. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan baru mengenai *interpersonal skill* auditor internal.
- b. Bagi Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan:
 - a. Merangkum perilaku individu sebagai bukti interaksi mereka terhadap rekan tim, ketua tim, pengendali teknis dan lain-lain di tempat kerja.
 - b. Berguna dalam menunjukkan potensi keharmonisan maupun ketidakharmonisan dalam hubungan kerja baik kepada rekan tim penugasan maupun kepada *auditee* dan bagaimana perilaku suatu individu dirasakan oleh orang lain.
 - c. Dapat dijadikan sebagai acuan dalam rangka menseleksi calon auditor internal dengan berdasarkan karakteristik kepribadiannya untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tim penugasan.
- c. Bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan:

Untuk mengetahui tingkat *interpersonal skill* yang dibutuhkan oleh seorang auditor agar dapat memenuhi berbagai macam jenis penugasan auditor dan

atribut apa saja yang dapat mendukung *interpersonal skill* tersebut yang diukur dengan *Social Interaction Index* beserta subkomponennya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Responden berasal dari auditor internal sektor publik yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan. Lokasi penelitian adalah Gedung Djuanda 2 lantai 4 s.d. 13 yang beralamat di Jalan Wahidin Raya Nomor 1 Jakarta Pusat Indonesia. Periode penelitian adalah bulan Juli 2011 s.d. bulan Juli 2012.

1.6 Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan diuraikan mengenai latar belakang penulisan penelitian yang menjelaskan alasan penulis mengangkat topik Preferensi Keterampilan Sosial Auditor Internal Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Dengan Menggunakan FIRO-B, perumusan masalah, tujuan penulisan yang menjelaskan tentang tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian, manfaat / kontribusi utama dalam penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan yang mengungkapkan secara deskriptif informasi mengenai pokok-pokok yang ditulis dalam penulisan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis terlebih dahulu menguraikan penjelasan mengenai teori-teori yang berhubungan dan juga mendukung penelitian. Yaitu seperti teori tentang audit internal, studi perilaku auditor internal, sifat dasar FIRO-B.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang metodologi penelitian yang digunakan, objek yang diuji, periode pengujian, teknik pengumpulan data penelitian, serta variabel penelitian. Setelah itu, akan diuraikan identifikasi variabel penelitian, pengukuran variabel penelitian, hipotesis penelitian dan metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

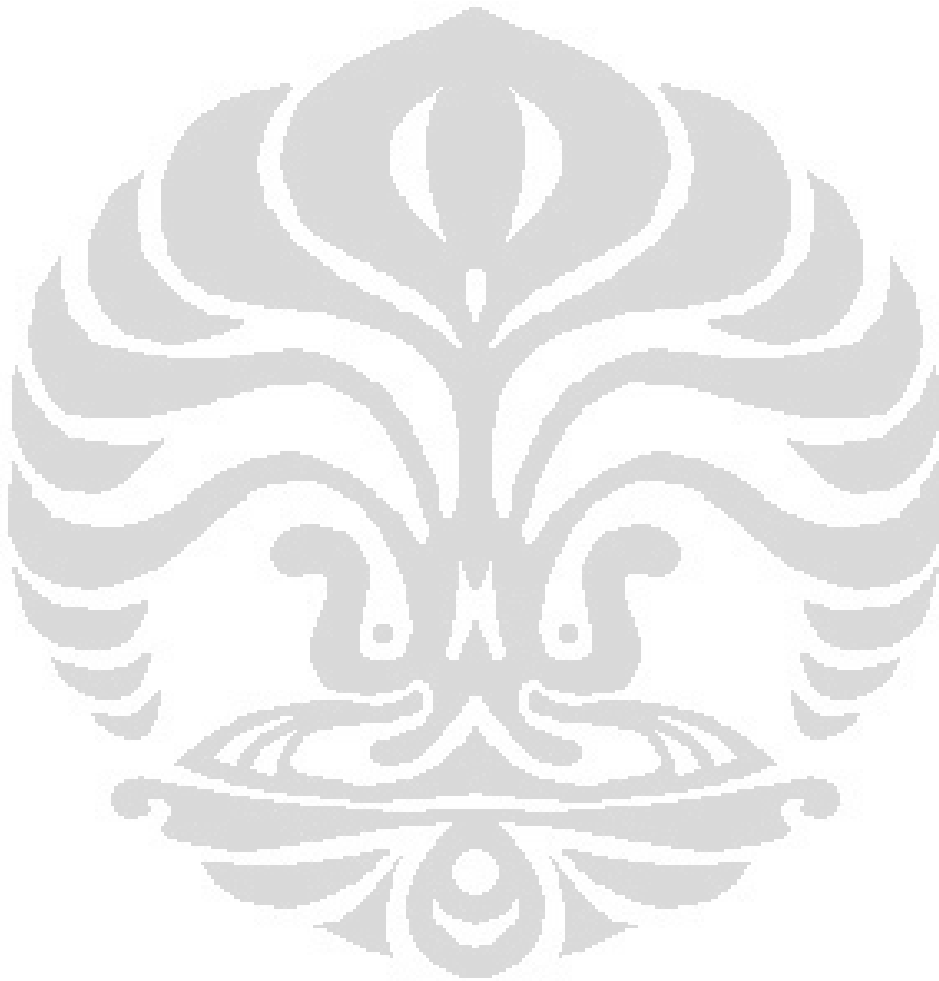
Bab ini menyajikan tentang analisis dan pembahasan tentang permasalahan yang ingin diteliti. Analisis dilakukan dengan analisis terhadap hasil perhitungan statistik terkait data-data yang telah dikumpulkan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan simpulan dari seluruh pembahasan mengenai topik penulisan yang dapat ditarik oleh penulis, serta memuat saran yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan di masa mendatang.

BAB VI DAFTAR PUSTAKA

Bab terakhir ini akan menguraikan referensi yang dapat digunakan oleh pembaca sebagai bahan tambahan dalam membaca skripsi ini.



BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Audit Internal

Menurut PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang dimaksud dengan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, dan terdiri atas:

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
- b. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
- c. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan;
- d. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Reviu adalah penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan.

Pemantauan adalah proses penilaian kemajuan suatu program/kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil/prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana, atau norma yang telah ditetapkan, dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

Secara historis, auditor internal memiliki tanggung jawab yang signifikan untuk pemeriksaan, pelaporan internal dan sistem pelaporan keuangan perusahaan. Selain itu, mereka telah melaksanakan tugas sebagai mitra konsultasi dengan manajemen (Roth dan Esperson, 2003). Mandat dari *Sarbanes-Oxley Act* adalah bahwa manajemen bertanggung jawab terhadap pelaporan tentang pengendalian internal, oleh karena itu auditor internal akan secara signifikan lebih terlibat dalam pengujian secara menyeluruh dan mengevaluasi pengendalian internal. Selain itu, fungsi audit internal juga telah memperluas dukungan kepada manajemen serta menyediakan hubungan pelaporan kepada komite audit.

2.2 Sejarah Singkat Inspektorat Jenderal

Dalam rangka pembenahan aparatur pemerintah pada awal berdirinya Orde Baru tahun 1966, berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Ampera Nomor 15/U/Kep/8/1966 tanggal 31 Agustus 1966 ditetapkan antara lain kedudukan, tugas pokok dan fungsi Inspektorat Jenderal Departemen. Pembentukan Institusi Inspektorat Jenderal pada suatu Departemen pada saat itu dilakukan sesuai kebutuhan. Dengan Keputusan Presidium Kabinet Ampera Nomor 38/U/Kep/9/1966 tanggal 21 September 1966 dibentuk Inspektorat Jenderal pada delapan departemen termasuk Departemen Keuangan dan sekaligus mengangkat H.A.Pandelaki sebagai Pejabat Inspektur Jenderal Departemen Keuangan.

Masih dalam Kabinet Ampera, dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 133/Men.Keu/1967 tanggal 20 Juli 1967 ditetapkan (sambil menunggu pengesahan dari Presidium Kabinet Ampera), pembentukan Badan Alat Pelaksana Utama Pengawasan Departemen Keuangan yaitu Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan dan mengangkat Drs. Gandhi sebagai Pejabat Inspektur Jenderal Departemen Keuangan.

Memasuki masa Kabinet Pembangunan dengan Rencana Pembangunan Lima Tahunnya (Repelita), upaya penyempurnaan aparatur pemerintah baik tingkat pusat maupun di tingkat daerah terus dilanjutkan. Pada awal pelaksanaan Repelita II tepatnya tanggal 26 Agustus 1974, terbit Keputusan Presiden Nomor 44 tahun 1974 tentang susunan Organisasi Departemen. Sebagai pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 44 dan 45 tahun 1974 di atas, diterbitkanlah Keputusan Menteri Keuangan Nomor 405/KMK/6/1975 tanggal 16 April 1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan. Pasal 189 Keputusan Menteri Keuangan tersebut menetapkan susunan Organisasi Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan terdiri dari:

- a. Sekretariat Inspektorat Jenderal
- b. Inspektur Kepegawaian
- c. Inspektur Keuangan dan Perlengkapan
- d. Inspektur Pajak
- e. Inspektur Bea dan Cukai

Dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor Kep-959/KMK.01/1981 tanggal 15 Oktober 1981, Susunan Organisasi Inspektorat Jenderal disempurnakan menjadi sebagai berikut:

- a. Sekretariat Inspektorat Jenderal
- b. Inspektur Kepegawaian
- c. Inspektur Keuangan
- d. Inspektur Perlengkapan
- e. Inspektur Pajak
- f. Inspektur Bea dan Cukai
- g. Inspektur Umum

Salah satu peristiwa penting yang ikut mewarnai sejarah perkembangan Inspektorat Jenderal khususnya Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan adalah dibentuknya Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 31 tahun 1983. perangkat/aparat BPKP pada umumnya berasal dari Direktorat Jenderal Pengawasan Keuangan Negara (DJPKN) yang merupakan salah satu unit/aparat pengawasan fungsional pemerintah di bawah Departemen Keuangan.

Dengan dileburnya DJPKN menjadi BPKP sebagai aparat pengawasan fungsional pemerintah di luar departemen, maka sebagaimana departemen lainnya Departemen Keuangan hanya memiliki satu aparat pengawasan fungsional yaitu Inspektorat Jenderal. Mengingat beban tugas semakin berat, dirasakan perlu adanya peninjauan kembali susunan organisasi Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan, dan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor Kep-800/KMK.01/1985 tanggal 28 September 1985 maka susunan organisasi Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan disempurnakan kembali menjadi sebagai berikut:

- a. Sekretariat Inspektorat Jenderal
- b. Inspektur Kepegawaian
- c. Inspektur Keuangan
- d. Inspektur Perlengkapan
- e. Inspektur Anggaran
- f. Inspektur Pajak
- g. Inspektur Bea dan Cukai
- h. Inspektur Umum.

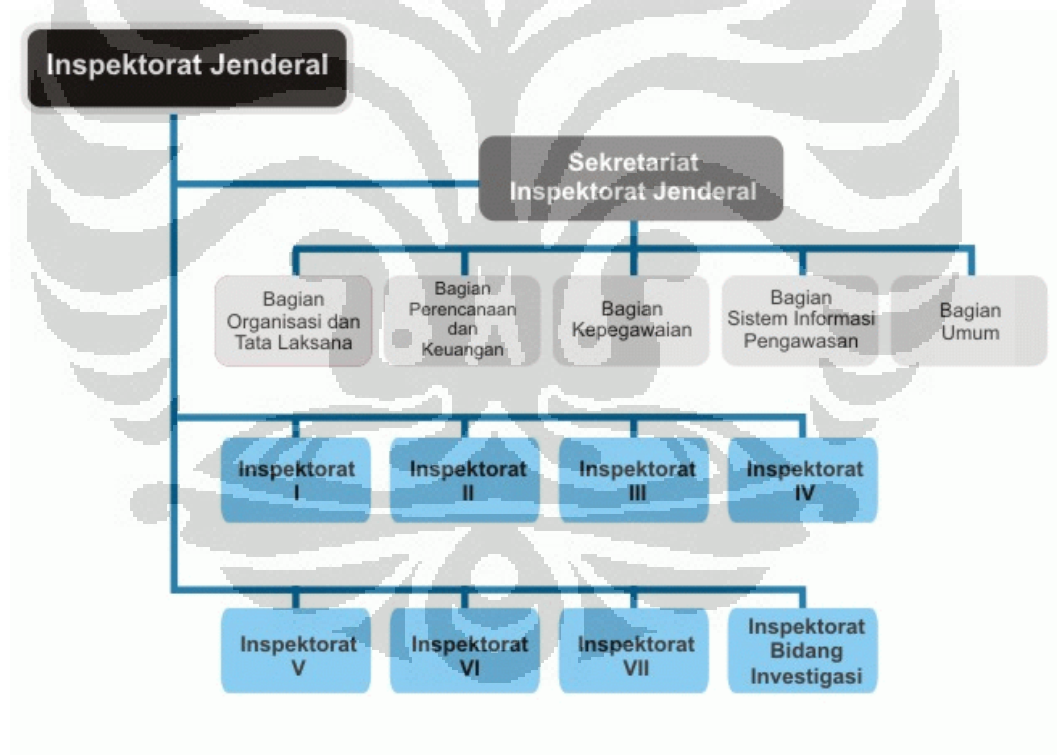
Pada Peraturan Presiden Nomor 47 tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara terdapat perubahan nomenklatur yang semula Departemen Keuangan menjadi Kementerian Keuangan. Penyesuaian terhadap Peraturan Presiden tersebut diselesaikan dalam jangka waktu paling lambat 6 (enam) bulan sejak tanggal ditetapkan. Memperhatikan bahwa peraturan Presiden ini ditetapkan tanggal 3 November 2009, maka perubahan nomenklatur Kementerian Keuangan diimplementasikan mulai tanggal 3 Mei 2010.

Awal tahun 2011, Kementerian Keuangan melakukan perubahan dalam formasi jajaran pejabat Eselon I dan Eselon II di lingkungan Kementerian Keuangan. Salah satu pejabat yang dilantik adalah V. Sonny Loho, Ak., M.P.M. sebagai Inspektur Jenderal Kementerian Keuangan yang baru, menggantikan Dr. Hekinus Manao, Ak., M.Acc., CGFM yang pada Nopember 2010 yang lalu dilantik sebagai salah satu Direktur Eksekutif Bank Dunia. Selain itu perubahan organisasi juga terjadi di Inspektorat Jenderal sejak kepemimpinan Bapak Dr. Hekinus Manao, Ak., M.Acc., CGFM. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor

184/KMK.01/2010 maka susunan organisasi Inspektorat Jenderal Departemen Keuangan semakin dikukuhkan menjadi sebagai berikut:

- a. Sekretariat Inspektorat Jenderal
- b. Inspektorat I
- c. Inspektorat II
- d. Inspektorat III
- e. Inspektorat IV
- f. Inspektorat V
- g. Inspektorat VI
- h. Inspektorat VII
- i. Inspektorat Bidang Investigasi

2.3 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Kemenkeu



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Inspektorat Jenderal Kemenkeu

Sesuai dengan Pasal 1461 Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, masing-masing Inspektorat mempunyai tugas:

Unit Kerja	Tugas
Inspektorat I	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang pajak , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat II	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani kepabeanan dan cukai , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat III	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang perbendaharaan dan pengelolaan utang , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat IV	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang kekayaan negara dan kebijakan fiskal , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat V	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang

Unit Kerja	Tugas
	anggaran dan perimbangan keuangan , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat VI	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang pembinaan dan pemberian dukungan administrasi, pengawasan pasar modal dan lembaga keuangan, dan bidang pendidikan dan pelatihan keuangan , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat VII	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya pada unit yang menangani bidang pengawasan intern , serta penyusunan laporan hasil pengawasan.
Inspektorat Bidang Investigasi	Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan pengawasan intern, pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Menteri, pengawasan intern terhadap kinerja dan keuangan melalui audit investigasi , pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap unsur Kementerian Keuangan, serta penyusunan laporan hasil pengawasan.

Itjen Kemenkeu mengawasi unit-unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. Adapun tugas masing-masing Inspektorat adalah sebagai berikut :

- a. Inspektorat I mengawasi Direktorat Jenderal Pajak (DJP)
- b. Inspektorat II mengawasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC)
- c. Inspektorat III mengawasi Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) dan Direktorat Jenderal Pengelolaan Utang (DJPU)

- d. Inspektorat IV mengawasi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) dan Badan Kebijakan Fiskal (BKF)
- e. Inspektorat V mengawasi Direktorat Jenderal Anggaran (DJA) dan Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan (DJPK)
- f. Inspektorat VI mengawasi Sekretariat Jenderal (Setjen), Badan Pengawasan Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK), serta Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK)
- g. Inspektorat VII mengawasi Inspektorat Jenderal Kemenkeu
- h. Inspektur Bidang Investigasi melakukan audit investigasi terhadap pegawai di seluruh Unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan

2.4 Kerangka Kompetensi Internal Auditor

Pada *Internal Auditor Competency Framework* yang sudah disusun oleh Institute of Internal Auditor (IIA), ada 4 bidang yang harus dikuasai oleh auditor internal dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kerangka ini dibagi dalam empat bidang, yaitu:

- a. Keahlian Antarpersonal (*Interpersonal Skills*)
- b. Peralatan dan Teknik (*Tools and Techniques*)
- c. Standar, Teori, dan Metodologi Audit Internal
- d. Area-area pengetahuan (*Knowledge Areas*)

Kerangka ini disusun oleh para ahli dan sukarelawan berdasarkan survey dan benchmarking praktik audit internal secara global, untuk menguraikan tingkat minimum pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan auditor internal dan aktivitas audit internal agar dapat secara efektif melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Berikut adalah penjelasan masing-masing kerangka:

- a. Keahlian Antarpersonal

Keahlian antarpersonal adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Dalam bidang keahlian ini seorang auditor internal dipersyaratkan antara lain mampu membuat pengaruh dan memanfaatkan taktik persuasi, menyampaikan pesan dengan jelas dan meyakinkan, serta mau mendengarkan. Selain itu, dia juga harus mampu melakukan fungsi

manajemen seperti mengembangkan kebijakan dan prosedur, staffing, perencanaan, penetapan prioritas, mengelola kinerja, dan juga fokus pada customer. Selanjutnya seorang auditor internal juga harus mampu mengelola waktu, menginspirasi orang lain, menjadi katalis perubahan, berkolaborasi dan kooperasi, mengelola konflik, serta menciptakan sinergi kelompok.

b. Peralatan dan Teknik

Peralatan dan teknik bagi auditor internal ibarat senjata bagi seorang tentara. Dalam hal-hal teknis seorang auditor internal diharapkan mampu menggunakan alat-alat riset operasional dan manajemen, teknik forecasting, manajemen proyek, analisis proses bisnis, Balance Scorecard, teknik penilaian risiko, pengendalian, dan governance, teknik pengumpulan data dan teknik analisis (sampling, ekstraksi/pengumpulan data, data mining, korelasi, analisis tren, wawancara, kuesioner, checklist), alat dan teknik pemecahan masalah, serta teknik audit berbantuan komputer (TABK) bila diperlukan.

c. Standar, Teori, dan Metodologi Audit Internal

Sebagai kompetensi inti seorang auditor internal wajib memahami definisi audit internal, kode etik, standar atribut dan standar kinerja yang diatur dalam standar internasional audit internal. Standar atribut meliputi antara lain maksud, wewenang, dan tanggung jawab audit internal, independensi, keahlian, due professional care, pendidikan berkelanjutan, serta quality assurance. Sedangkan standar kinerja meliputi antara lain manajemen audit internal, seperti: perencanaan, manajemen sumber daya, kebijakan dan prosedur, koordinasi, dan pelaporan kegiatan. Dalam standar kinerja juga diatur mengenai perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan pemantauan tindak lanjut penugasan.

d. Area-area Pengetahuan

Area pengetahuan adalah bidang-bidang pengetahuan yang harus dikuasai auditor internal karena sangat berhubungan dengan nature lingkup kerja auditor internal, antara lain: akuntansi keuangan dan manajemen keuangan, akuntansi manajerial, hukum dan ketentuan perundang-undangan, hukum, ekonomi, kualitas, etika dan kecurangan teknologi informasi, serta teori dan perilaku organisasi.

2.5 Studi Perilaku Audit Internal

Studi terdahulu telah meneliti faktor-faktor yang akan merusak penilaian auditor internal. Arnold dan Poneman (1991) meneliti konflik profesional *whistle blowing* pada auditor internal. Gramling, (2004) meneliti kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kompetensi audit internal. Kite et al. (1996) meneliti perbedaan dalam penalaran moral dalam lingkungan auditor dan antar auditor. Studi lainnya adalah mengenai keterampilan teknis yang diperlukan oleh auditor internal. Patten (2005) berfokus pada masalah tentang bagaimana auditor internal dapat mengatasi ketegangan dengan manajemen untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan pendekatan kasus. Fischer dan Montondon (2005) meneliti karakteristik demografi auditor internal yang sukses. Demikian pula, Harrington (2004) mengidentifikasi karakteristik demografi yang berkaitan dengan suksesnya pimpinan audit internal.

Kwon dan Bank (2004) mempelajari komitmen organisasi dan profesional auditor internal menggunakan model regresi linier berganda dan menemukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kebermaknaan kerja. Palmer et al. (2005) memberikan ringkasan keterampilan komunikasi yang diperlukan untuk menuju karier yang sukses dalam audit internal.

2.5.1 Hubungan antara Keterampilan Sosial dan Audit Internal

Fungsi Audit Internal (AI) dilakukan dalam lingkungan kompleks yang berhubungan dekat dan kadang sering tergantung dengan manajemen. Hubungan AI dengan manajemen yang terbaik adalah lemah. AI perlu mendukung tetapi pada saat yang sama, independen. Ada juga tuntutan kepada auditor internal untuk menambah nilai suatu organisasi. Dittenhoffer (1997) menemukan bahwa dengan memiliki kesadaran diri dan berkomunikasi secara efektif dapat membantu mempertahankan hubungan yang mendukung dan sekaligus independensi auditor dapat terjaga. Oleh karena itu, pemahaman efek kecocokan karakteristik kepribadian dan keterampilan sosial di kalangan profesional audit internal adalah penting karena ketidakcocokan keterampilan kepribadian dan sosial mengarah pada kinerja profesional yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan *turnover* yang tinggi (Scarborough, 1993, Kleinman dan Palmon, 2000).

Perusahaan harus mempekerjakan dan mempromosikan para profesional yang paling sesuai dalam struktur organisasi mereka (Ahadiat dan Smith, 1994, Pasewark dan Strawser, 1996, dan Poznanski dan Bline, 1997). Studi sebelumnya menunjukkan bahwa profesional di bidang akuntansi memiliki kualitas karakteristik kepribadian dan keterampilan sosial tertentu yang mengarah pada kesuksesan dalam lingkungan kerja. (Siegel, et al., 2001., Schloemer dan Schloemer, 1997, Satava, 1996, Jacoby, 1981).

2.5.2 Keterampilan Sosial pada Kantor Akuntan

Banyak penelitian telah menggunakan berbagai teknik untuk menganalisis karakteristik kepribadian profesional akuntansi dan audit. Hyatt dan Prawitt (2001) menggunakan lokus kontrol (yaitu, sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengontrol peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka) untuk mempelajari auditor eksternal dan menemukan bahwa auditor pada perusahaan yang tidak terstruktur lebih memiliki kecenderungan internal dan karena itu mengungguli rekan-rekan mereka dengan ciri yang eksternal. Patten (2005) menggunakan instrumen lokus kontrol untuk menentukan apakah kinerja pekerjaan auditor internal dan kepuasan kerja terkait dengan lokus kontrol.

Studi lainnya mempelajari perbedaan keterampilan sosial dan kepribadian individu dalam perusahaan. (Jacoby, 1981, Satava, 1996, Bayou et al., 2006, Otte, 1984, dan Schloemer dan Schloemer, 1997). Nouri dan Bird (1999), menggunakan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI), untuk menilai tipe kepribadian dari auditor internal untuk menyimpulkan tugas-tugas auditor internal apa saja yang terbaik untuk dilakukan. Namun, Wheeler (2001) menemukan bahwa tipe kepribadian profesional akuntansi konsisten dari waktu ke waktu, tipe perusahaan, ukuran perusahaan, dan lokasi geografis. Wheeler juga melaporkan bahwa ada perbedaan dalam kebutuhan di antara profesional akuntansi dalam kondisi yang berbeda-beda. Wheeler (2001) juga menemukan bahwa individu cenderung untuk memilih lingkungan kerja yang cocok yang menunjukkan bahwa kebutuhan dan struktur kepribadian akuntan berbeda antar lingkungan kerja. Karakteristik kepribadian tidak akan menjadi prediktor yang signifikan dari kinerja profesional apabila mereka tidak terkait dengan produktivitas perusahaan, dan proses seleksi.

Penelitian yang digunakan MBTI tidak menemukan hasil yang konsisten tentang karakteristik kepribadian profesional akuntansi. Oleh karena itu disarankan pengukuran yang berbeda untuk kepribadian, FIRO-B, dapat berfungsi sebagai indikator yang lebih efektif (Bayou, et al., 2006).

2.6 Aspek Perilaku FIRO-B

Teori FIRO-B dan instrumen penelitiannya dikembangkan oleh Schutz (1958), namun telah mengalami perubahan dan perluasan yang signifikan (Schutz, 1992, 1994, Thompson dan Schutz, 2000). Teori FIRO-B menunjukkan bahwa untuk menjelaskan perilaku interpersonal dibutuhkan tiga kebutuhan dasar interpersonal yaitu *inclusion*, *control*, dan *affection*. Ada dua aspek dari tiga kebutuhan interpersonal tersebut yaitu *expressed* dan *wanted*. Seorang individu berkeinginan untuk mengungkapkan kebutuhan mereka terhadap orang lain, serta yang mereka inginkan kepada orang lain, yang mewakili aspek mereka dari tiga kebutuhan interpersonal. Premis dasar dari teori FIRO-B adalah bahwa semua individu berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain dalam interaksi sosial mereka. Individu berusaha untuk membangun hubungan yang harmonis terhadap *inclusion*, *control*, dan *affection* untuk menghindari stres dan frustrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan mereka (Whetten & Cameron, 1988, Thompson dan Schutz, 2000).

Tujuan dari FIRO-B adalah untuk merangkum perilaku individu sebagai bukti interaksi mereka terhadap kawan, rekan kerja, pengawas, manajemen, komite audit dan lain-lain di tempat kerja. Kemampuan FIRO-B untuk memasuki kebutuhan dan respon emosional membuatnya sangat bermanfaat untuk menganalisis para profesional dibidang akuntansi (Taggar dan Parkinson, 2007). FIRO-B cukup berguna dalam menunjukkan potensi keharmonisan maupun ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dan bagaimana perilaku suatu individu dirasakan oleh orang lain. Oleh karena itu FIRO-B cukup membantu dalam mengidentifikasi dan menseleksi seseorang untuk posisi manajerial atau posisi lainnya.

Aspek FIRO-B *inclusion* mempertimbangkan orientasi sosial seseorang secara umum dan kebutuhan interaksi dan keterlibatan. Dalam menjaga hubungan

dengan orang lain, ada kebutuhan untuk dilibatkan dalam kegiatan orang lain atau melibatkan orang lain dalam suatu kegiatan seseorang. Pada suatu tingkat tertentu, individu berusaha untuk terlibat dalam suatu kelompok, tetapi ada juga yang harus dibiarkan sendiri. Setiap individu berbeda dalam tingkat kebutuhan dan tingkat kenyamanan mereka untuk dilibatkan dalam suatu kelompok. Kebutuhan untuk terlibat atau menunjukkan ketertarikan untuk terlibat kepada orang lain disebut "*expressed inclusion*." "*Wanted inclusion*" didefinisikan sebagai kebutuhan untuk dilibatkan oleh orang lain untuk mendapatkan pengakuan. Pada kondisi ekstrem, orang "*under social*" umumnya introvert dan menarik diri, dan orang "*over social*" biasanya ekstrovert, narsis dan datar. Schutz (1966) menyatakan bahwa *inclusion* mengacu pada perasaan individu tentang diri sendiri, yaitu, kebutuhan untuk merasa dihargai dan dihormati. Individu "*under social*" biasanya mereka merasa ditinggalkan, tidak dilibatkan, dan tidak terikat secara sosial. Sedangkan individu "*over social*" bertujuan untuk memusatkan perhatian pada diri mereka sendiri, untuk menjadi terkenal, untuk didengarkan, dan untuk diperhatikan sebagai cara meningkatkan pengakuan terhadap mereka.

Aspek perilaku kedua adalah *control*, yang didefinisikan sebagai kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi. Kebutuhan ini termasuk menjaga keseimbangan yang memuaskan untuk menguasai dan mempengaruhi dalam menjalin suatu hubungan. Individu seringkali perlu menunjukkan kemampuan untuk memimpin atau mengendalikan orang lain. FIRO-B mendefinisikan kebutuhan ini sebagai "*expressed control*." Setiap individu juga memiliki suatu kebutuhan "*wanted control*." Untuk tingkat tertentu, mereka ingin dikendalikan atau dibimbing oleh orang lain. Meskipun individu menginginkan kebebasan dan individualitas, ada kebutuhan dalam berbagai tingkat *expressed* dan *wanted control*.

Area perilaku ketiga adalah *affection*, yang mengacu pada kebutuhan untuk kerukunan dan keakraban. *Affection* termasuk kebutuhan akan persahabatan dan keakraban, yaitu, kebutuhan untuk merasa dekat dengan orang lain. Setiap individu merasa perlu untuk mengungkapkan kasih sayang (*express affection*) terhadap orang lain tetapi mereka juga harus menjaga jarak. Mereka menginginkan kasih sayang (*wanted affection*) atau menyukai ungkapan kasih sayang yang tertuju

kepada mereka, namun kebutuhan ini sering bervariasi dalam tingkatan kekuatannya. Membutuhkan kasih sayang tidak selalu merupakan hubungan yang romantis.

Schutz (1966) mengembangkan instrumen FIRO-B untuk mengukur orientasi intrapersonal. Instrumen menggunakan nilai berkisar antara 0 sampai 9 untuk kebutuhan *expressed* dan *wanted* untuk masing-masing tiga aspek perilaku - *inclusion*, *control* dan *affection*. Total skor, disebut sebagai *Social Interaction Index* (SII) yang nilainya dapat berkisar dari 0 sampai 54. SII mengukur kebutuhan interpersonal secara keseluruhan, dan semakin tinggi skor, semakin tinggi pula kebutuhan interpersonal secara keseluruhan.

Thompson (1998) menunjukkan bahwa penggunaan FIRO-B oleh praktisi telah meningkat. Dia menjelaskan kelebihan FIRO-B dengan bekerja dalam tim, para pemimpin tim, dan para eksekutif, dan menemukan bahwa FIRO-B dapat memberikan pengetahuan yang mendalam yang berkaitan dengan interaksi antar individu, dinamika tim, kompatibilitas anggota tim, pengembangan tim, efektifitas tim, dan kepuasan anggota tim. Metode ini telah direvisi dan diperbaiki secara mendalam, sehingga instrumen FIRO-B jauh lebih manjur dan akurat (Schutz, 1994).

2.7 Penelitian Terdahulu

Pada tahun 2011, Siegel dan Schultz telah menerapkan teknik FIRO-B untuk menganalisis preferensi interaksi sosial dari auditor internal bersertifikat yang bekerja di perusahaan-perusahaan pada bagian Barat dan Tenggara Amerika Serikat. Penelitian ini membandingkan nilai interaksi sosial auditor internal bersertifikat dengan nilai interaksi sosial profesional akuntansi lainnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan interaksi sosial semakin penting untuk keberhasilan kerja suatu auditor internal.

Bertolini, Borgia dan Siegel (2010) meneliti preferensi interaksi sosial akuntan pajak yang bekerja di kantor akuntan Amerika Serikat dianalisis dan dibandingkan dengan pegawai akuntan publik. Preferensi keterampilan sosial dianalisis menggunakan metodologi FIRO-B yang telah banyak divalidasi dan diterapkan untuk para akuntan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa akuntan

pajak memiliki preferensi interaksi sosial lebih tinggi secara signifikan daripada akuntan lainnya yang bekerja di akuntan publik. Hal ini masuk akal mengingat tuntutan mengenakan akuntan pajak untuk bekerja dengan berbagai para profesional lainnya dalam, dan luar, perusahaan.

Bayou, Siegel, dan Smith (2006) meneliti preferensi ketrampilan sosial personel kantor akuntan internasional dan membandingkannya dengan personel kantor akuntan nasional (AS). Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan pada kantor akuntan di Amerika Utara dengan kantor akuntan di non-Amerika secara signifikan berbeda dalam *wanted inclusion*, *wanted control* dan *wanted affection*. Temuan ini menjelaskan bahwa perbedaan ini disebabkan oleh penekanan individualisme pada dunia barat dibandingkan dengan budaya Asia dan Afrika yang lebih menekankan interaksi sosial.

Siegel dan Smith (2003) melakukan penelitian untuk menguji preferensi interaksi sosial personil kantor akuntan regional, dan membandingkannya dengan preferensi personil kantor akuntan dengan skala nasional. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan di kantor akuntan dengan skala regional memiliki nilai interaksi sosial lebih tinggi secara signifikan daripada karyawan di kantor akuntan dengan skala nasional. Antar responden pada kantor dengan skala daerah, telah ditemukan bahwa laki-laki secara signifikan memiliki nilai SII lebih tinggi daripada perempuan.

2.8 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Sejumlah penelitian mengenai preferensi ketrampilan sosial dengan FIRO-B telah banyak dilakukan misalnya Siegel dan Smith (2003) melakukan penelitian untuk menguji preferensi interaksi sosial personil kantor akuntan regional, dan membandingkannya dengan preferensi personil kantor akuntan dengan skala nasional. Bayou, Siegel, dan Smith (2006) meneliti preferensi ketrampilan sosial personel akuntansi internasional dan membandingkannya dengan personel perusahaan nasional di Amerika Serikat. Bertolini, Borgia dan Siegel (2010) meneliti preferensi interaksi sosial akuntan pajak yang bekerja di kantor akuntan Amerika Serikat dianalisis dan dibandingkan dengan pegawai akuntan publik.

Pada tahun 2011, Siegel dan Schultz telah menerapkan teknik FIRO-B untuk

menganalisis preferensi interaksi sosial dari auditor internal bersertifikat yang bekerja di perusahaan-perusahaan pada bagian Barat dan Tenggara Amerika Serikat. Penelitian ini membandingkan nilai interaksi sosial auditor internal bersertifikat dengan nilai interaksi sosial profesional akuntansi lainnya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Schultz tersebut telah didapatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin, jenjang pendidikan, usia, jenjang karir dan sertifikasi.

Setelah melakukan telaah literatur dan hasil penelitian-penelitian empiris terdahulu hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut:

a. Jenis Penugasan Auditor

Auditor Internal dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap independen dan suportif (Siegel dan Schultz, 2011). Untuk benar-benar mengoptimalkan Sarbanes-Oxley dalam "G" dan "R" dari GRC (*Governance, Risk Management dan Compliance*), profesi audit dan kepatuhan perlu berevolusi dari stereotip *watchdog* menjadi pendekatan konsultatif dan kemitraan (Chong, 2010). Penulis berpendapat bahwa untuk bersikap independen dan suportif tergantung dari jenis penugasannya. Penugasan suportif adalah penugasan konsultasi yang menuntut auditor untuk menjalin hubungan baik dengan *auditee*. Penugasan independen adalah penugasan yang menuntut auditor untuk bersikap independen sehingga perlu menjaga jarak dengan *auditee*. Untuk mengetahui responden yang sudah mengisi kuisioner apakah banyak dilibatkan pada penugasan independen ataupun penugasan suportif, penulis menghitungnya dengan menjumlahkan total penugasan berdasarkan jenis penugasannya selama 2 tahun yaitu tahun 2010 dan tahun 2011 yang didapatkan pada aplikasi monitoring surat tugas. Secara garis besar ada 4 jenis penugasan yang bersifat suportif pada Inspektorat Jenderal yaitu asistensi, pendampingan, survei, dan reviu sedangkan penugasan yang bersifat independen ada 3 jenis yaitu audit, monitoring dan tindak lanjut. Penulis menentukan kelompok penugasan tersebut setelah berdiskusi dengan beberapa auditor. Hipotesis pertama yang dikembangkan sebagai berikut:

H_{1a} : Terdapat perbedaan yang signifikan ekspektasi untuk menjalin hubungan baik antara auditor dalam penugasan independen dengan auditor dalam penugasan suportif.

H_{1b} : Terdapat perbedaan yang signifikan keinginan untuk didekati dengan auditee antara auditor dalam penugasan independen dengan auditor dalam penugasan suportif.

b. Jenjang Karir Auditor

Menurut hasil penelitian Siegel dan Schultz (2011) telah didapatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai SII dan subkomponennya antar posisi auditor. Dalam standar pekerjaan lapangan dalam Pernyataan Standar Auditing disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Oleh karena itu penulis menduga bahwa semakin tinggi jenjang karir auditor maka semakin tinggi pula ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan. Hipotesis kedua yang dikembangkan sebagai berikut:

H_{2a} : Terdapat perbedaan yang signifikan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan antar jenjang karir auditor.

H_{2b} : Terdapat perbedaan yang signifikan tingkat ketrampilan sosial antar jenjang karir auditor.

c. Pengalaman Auditor

Auditor yang belum berpengalaman dalam penugasan audit harus disupervisi lebih intensif daripada auditor yang sudah berpengalaman. Oleh karena itu penulis menduga bahwa keinginan untuk disupervisi pada auditor yang belum berpengalaman lebih besar daripada auditor yang sudah berpengalaman. Yang dimaksud auditor yang belum berpengalaman dalam penelitian ini adalah anggota tim yang belum diangkat menjadi auditor dimana jabatannya masih sebagai pelaksana dimana pengalaman auditnya dibawah 3 tahun. Sedangkan auditor yang sudah berpengalaman adalah anggota tim yang sudah diangkat menjadi auditor dengan pengalaman auditnya sudah diatas 3 tahun dimana jabatannya dimulai dari yang paling rendah adalah auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor pertama, auditor muda, auditor madya dan auditor utama. Penulis hanya membandingkan tingkat ketrampilan sosial yang jenjang karirnya masih anggota tim karena untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya yang berdasarkan jenjang karir. Sehingga pengaruh dari tingkat ketrampilan karena jenjang karir terhadap pengalaman auditor dapat dihilangkan. Selain itu dengan

hanya membandingkan anggota tim saja, maka hasil output SPSS ANOVA akan lebih relevan dengan pengalaman auditor karena yang dibandingkan masih berada pada satu tingkat jenjang karir. Hipotesis ketiga yang dikembangkan sebagai berikut:

H₃ : Terdapat perbedaan yang signifikan keinginan untuk disupervisi antara auditor yang sudah berpengalaman dengan auditor yang belum berpengalaman

d. Jenis Kelamin Auditor

Menurut hasil penelitian Siegel dan Schultz (2011) telah didapatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai SII dan subkomponennya antar jenis kelamin auditor. Sedangkan menurut Siegel dan Smith (2001) tingkat ketrampilan sosial pada kantor akuntan publik skala nasional untuk akuntan yang berjenis kelamin perempuan lebih besar daripada tingkat ketrampilan sosial untuk akuntan publik yang berjenis kelamin laki-laki. Hipotesis keempat yang dikembangkan sebagai berikut:

H₄ : Terdapat perbedaan yang signifikan tingkat ketrampilan sosial auditor yang berjenis kelamin laki-laki dengan auditor yang berjenis kelamin perempuan.

e. Usia Auditor

Menurut hasil penelitian Siegel dan Schultz (2011) telah didapatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai SII dan subkomponennya antar usia auditor. Pada penelitian Larsen dan Buss (2008) dalam Furnham dan Moutafi (2011) didapatkan bahwa selama rentang kehidupan menuju kedewasaan, *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness* mengalami penurunan sementara *agreeableness* dan *conscientiousness* mengalami kenaikan meskipun efeknya tidak besar. Bugg, Zook, DeLosh, Davalos, dan Davis (2006) dalam Furnham dan Moutafi (2011) menggunakan enam tes *Fluid Intelligence* yang berbeda, dan menemukan bahwa ada penurunan akibat usia untuk peserta berusia 20 sampai 89 tahun yang terjadi karena *general slowing*, *frontal decline* dan faktor lainnya. Hipotesis kelima yang dikembangkan sebagai berikut:

H₅ : Terdapat perbedaan yang signifikan keinginan dilibatkan dalam penugasan antar kelompok usia auditor.

f. Pendidikan Auditor

Menurut hasil penelitian Siegel dan Schultz (2011) telah didapatkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai SII dan subkomponennya antar jenjang pendidikan auditor. Menurut Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011) bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Oleh karena itu penulis berpendapat bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan auditor maka semakin tinggi pula ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan. Hipotesis keenam yang dikembangkan sebagai berikut:

H₆ : Terdapat perbedaan yang signifikan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan antar jenjang pendidikan auditor.

g. Unit Kerja Auditor

Wheeler (2001) menemukan bahwa tipe kepribadian profesional akuntansi konsisten dari waktu ke waktu, tipe perusahaan, ukuran perusahaan, dan lokasi geografis. Wheeler juga melaporkan bahwa ada perbedaan dalam kebutuhan di antara profesional akuntansi dalam kondisi yang berbeda-beda. Wheeler (2001) juga menemukan bahwa individu cenderung untuk memilih lingkungan kerja yang cocok yang menunjukkan bahwa kebutuhan dan struktur kepribadian akuntan berbeda antar lingkungan kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel, et al., 2001., Schloemer dan Schloemer, 1997, Satava, 1996, Jacoby, 1981 bahwa para profesional di bidang akuntansi memiliki kualitas karakteristik kepribadian dan keterampilan sosial tertentu yang mengarah pada kesuksesan dalam lingkungan kerja. Hipotesis kedelapan yang dikembangkan sebagai berikut:

H_{7a} : Terdapat perbedaan ekspektasi untuk melibatkan rekan penugasan antar unit kerja auditor.

H_{7b} : Terdapat perbedaan keinginan untuk dilibatkan rekan penugasan antar unit kerja auditor.

H_{7c} : Terdapat perbedaan tingkat kedekatan dengan auditee antar unit kerja auditor.

h. Jam Diklat

Yang dimaksud jam diklat dalam penelitian ini adalah total jam pendidikan dan pelatihan yang sudah auditor dapatkan selama bekerja di Inspektorat Jenderal

Kementerian Keuangan baik yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan maupun dukungan pengawasan yang penulis dapat pada database kepegawaian. Menurut Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011) bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Apabila tingkat kecerdasan auditor diukur dari jam diklat yang sudah diikuti auditor dan preferensi untuk memberikan perintah diukur dari ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan maka hipotesis kedelapan yang dikembangkan sebagai berikut:

H₈ : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan dengan jumlah jam diklat auditor.

i. Sertifikasi

Menurut Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011) bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Apabila tingkat kecerdasan auditor diukur dari jumlah sertifikasi profesional sudah dimiliki auditor dan preferensi untuk memberikan perintah diukur dari ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan maka hipotesis kedelapan yang dikembangkan sebagai berikut:

H₉ : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan dengan jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor.

Dimana tingkat ketrampilan sosial secara keseluruhan diukur dengan *Social Interaction Index*, dengan 3 dimensi utamanya yaitu:

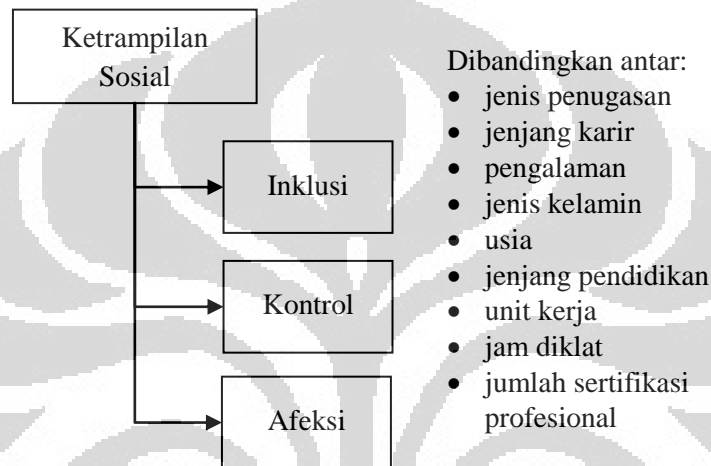
- a. Tingkat Keterlibatan diukur dengan *Total Inclusion* yang dibagi lagi menjadi:
 - Ekspektasi keterlibatan dalam penugasan diukur dengan *Expected Inclusion*
 - Keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan diukur dengan *Wanted Inclusion*
- b. Tingkat Supervisi diukur dengan *Total Control* yang dibagi lagi menjadi:
 - Ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan diukur dengan *Expected Control*
 - Keinginan untuk disupervisi rekan penugasan diukur dengan *Wanted*

Control

c. Tingkat Kedekatan dengan *auditee* diukur dengan *Total Affection*

- Ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan *auditee* diukur dengan *Expected Affection*
- Keinginan untuk didekati dengan *auditee* diukur dengan *Wanted Affection*

Dari hipotesis di atas, dapat dibuat kerangka pemikiran yang menjadi landasan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Sumber Data, Populasi, dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor internal pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang beralamat di Gedung Djuanda II Lantai IV-XIII Kementerian Keuangan Jalan dr. Wahidin No. 1 Jakarta 10710 Kotak Pos 3132 Jakarta 10031. Yang telah direncanakan untuk disurvei adalah auditor internal sejumlah 100 orang. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisisioner FIRO-B yang sudah dimodifikasi oleh penulis. Kuisisioner dibagikan secara langsung kepada auditor yang sedang tidak ada penugasan dan sedang berada diruangan.
- b. Data excel peran tim auditor yang didapat dari aplikasi monitoring surat tugas, untuk mengetahui peran tim yang paling tinggi jenjangnya selama 2 tahun terakhir untuk setiap personel yang sudah mengisi kuisisioner.
- c. Data excel jenis penugasan auditor yang didapat dari aplikasi monitoring surat tugas, untuk mengetahui jenis penugasan apakah independen ataukah suportif yang paling banyak terlibat untuk personel yang sudah mengisi kuisisioner.
- d. Data excel yang didapat dari aplikasi database kepegawaian, untuk mengetahui umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, jabatan, dan atribut lainnya yang melekat pada setiap personel yang sudah mengisi kuisisioner.
- e. *Spreadsheet solution* dalam bentuk file excel yang sudah dibuat oleh penulis, untuk mengetahui nilai SII dan subkomponennya secara otomatis apabila diinput nomor jawaban kuisisionernya.

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer berupa survei untuk mendapatkan informasi tentang auditor internal. Berdasarkan pendapat Umar (1999: 43). menyatakan bahwa data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perorangan seperti hasil dari hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui penyebaran

kuesioner FIRO-B. Instrumen kuisisioner ini dikembangkan oleh Whetten dan Cameron (1988), dan Thompson (1998).

3.3 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah nilai SII dan subkomponennya dengan penjelasan sebagai berikut:

a. *Expected Inclusion (EI)*

Adalah kebutuhan untuk terlibat atau menunjukkan ketertarikan untuk terlibat kepada kegiatan orang lain. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Expected Inclusion* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.1 Pertanyaan *Expected Inclusion*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Inclusion (EI)									
1	I try to be with people	Saya berusaha untuk melakukan kegiatan audit bersama orang lain.	0	1	1	1	0	0	0
3	I join social groups	Saya bergabung dengan suatu kelompok sosial.	0	1	1	1	1	0	0
5	I tend to join social organisations when I have an opportunity	Saya cenderung bergabung dengan organisasi sosial ketika saya memiliki kesempatan.	0	1	1	1	1	0	0
7	I try to be included in informal social activities	Saya berusaha untuk dimasukkan dalam aktivitas sosial informal.	0	1	1	1	0	0	0
9	I try to include other people in my plans	Saya berusaha untuk memasukkan rekan penugasan dalam rencana audit saya.	0	1	1	0	0	0	0
11	I try to have people around me	Saya berusaha untuk berada ditengah-tengah pada orang-orang di sekitar saya.	0	1	1	0	0	0	0
13	When people are doing things together, I tend to join them	Ketika orang lain melakukan hal secara bersama saya cenderung bergabung dengan mereka.	0	1	1	0	0	0	0
15	I try to avoid being alone	Saya berusaha untuk menghindari kondisi kesendirian.	0	1	0	0	0	0	0
16	I try to participate in group activities	Saya berusaha untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit.	0	1	0	0	0	0	0

b. *Wanted Inclusion (WI)*

Adalah kebutuhan untuk dilibatkan dengan kegiatan orang lain, biasanya untuk

mendapatkan pengakuan. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Wanted Inclusion* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.2 Pertanyaan *Wanted Inclusion*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Wanted Inclusion (WI)									
28	I like people to invite me to things	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk kegiatan audit.	0	1	1	0	0	0	0
31	I like people to invite me to join in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
34	I like people to include me in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang melibatkan saya dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
37	I like people to ask me to participate in their discussions	Saya menyukai rekan penugasan yang meminta saya untuk berpartisipasi dalam diskusi audit mereka.	0	1	0	0	0	0	0
39	I like people to invite me to participate in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.	0	1	0	0	0	0	0
42	I like people to invite me to things	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk melakukan kegiatan audit.	0	1	1	0	0	0	0
45	I like people to invite me to join their activities	Saya menyukai orang yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
48	I like people to include me in their activities	Saya menyukai orang yang melibatkan saya ke dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
51	I like people to invite me to participate in their activities	Saya menyukai orang yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0

c. *Expected Control (EC)*

Adalah kebutuhan untuk mengendalikan orang lain dalam menjalin suatu hubungan. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Expected Control* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.3 Pertanyaan *Expected Control*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Control (EC)									
30	I try to influence strongly other people's actions	Saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
33	I try to take charge of things when I am with people	Saya berusaha agar mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
36	I try to have other people do things the way I want them done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan sesuatu dengan cara seperti yang saya inginkan.	0	1	1	0	0	0	0
41	I try to be a dominant person when I am with others	Saya berusaha untuk menjadi orang yang menonjol ketika saya bersama rekan penugasan.	0	1	1	1	1	0	0
44	I try to have other people do things I want done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan hal seperti yang saya inginkan.	0	1	1	1	0	0	0
47	I try to influence strongly other people's action	Saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
50	I try to take charge of things when I am with people	Saya berusaha untuk mengambil alih suatu hal ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	0	0	0	0
53	I try to have other people do things the way I want them done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan sesuatu dengan cara seperti yang saya inginkan.	0	1	1	0	0	0	0
54	I take charge of things when I am with people	Saya suka mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	0	0	0	0

d. *Wanted Control (WC)*

Adalah kebutuhan untuk dikendalikan atau dibimbing oleh orang lain. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Wanted Control* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.4 Pertanyaan *Wanted Control*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Wanted Control (WC)									
2	I let other people decide what to do	Saya membiarkan rekan penugasan memutuskan apa yang harus dilakukan.	0	1	1	1	1	0	0
6	I let other people strongly influence my	Saya membiarkan rekan penugasan mempengaruhi	0	1	1	1	1	0	0

Tabel 3.4 *Pertanyaan Wanted Control (lanjutan)*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Wanted Control (WC)									
	action	tindakan saya.							
10	I let other people control my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mengendalikan tindakan saya.	0	1	1	1	0	0	0
14	I am easily led by people	Saya mudah dipimpin oleh atasan.	0	1	1	1	0	0	0
18	I let other people decide what to do	Saya membiarkan rekan penugasan memutuskan apa yang harus dilakukan.	0	1	1	1	1	0	0
20	I let other people take charge of things	Saya membiarkan rekan penugasan mengambil alih suatu hal.	0	1	1	1	1	0	0
22	I let other people strongly influence my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mempengaruhi tindakan saya.	0	1	1	1	1	0	0
24	I let other people control my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mengendalikan tindakan saya.	0	1	1	1	0	0	0
26	I am easily led by people	Saya mudah dipimpin oleh atasan.	0	1	1	1	0	0	0

e. *Expected Affection (EA)*

Adalah kebutuhan mendekati orang lain untuk menjalin kerukunan dan persahabatan. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Expected Affection* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.5 *Pertanyaan Expected Affection*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Affection (EA)									
4	I try to have close relationship with people	Saya berusaha memiliki hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
8	I try to have close, personal relationship with people	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dan pribadi dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
12	I try to get close and personal with people	Saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	0	0	0	0	0
17	I try to be friendly to people	Saya berusaha untuk bersikap ramah kepada <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
19	My personal relations with people are cool and distant	Hubungan pribadi saya dengan <i>auditee</i> dingin dan jauh.	0	0	0	0	1	1	1
21	I try to have close relationship with	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat	0	1	1	0	0	0	0

Tabel 3.5 Pertanyaan *Expected Affection* (lanjutan)

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Affection (EA)									
	people	dengan <i>auditee</i> .							
23	I try to get close and personal with people	Saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan pribadi <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
25	I act cool and distant with people	Saya bersikap dingin dan jauh dengan <i>auditee</i> .	0	0	0	0	1	1	1
27	I try to have close and personal relationships with people	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0

f. *Wanted Affection* (WA)

Adalah kebutuhan untuk didekati orang lain untuk menjalin kerukunan dan persahabatan. Berikut adalah tabel pertanyaan kuisisioner FIRO-B pada aspek perilaku *Wanted Affection* beserta nilainya (scoring):

Tabel 3.6 Pertanyaan *Wanted Affection*

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Wanted Affection (WA)									
29	I like people to act close and personal with me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati saya dan mengetahui kehidupan pribadi saya.	0	1	1	0	0	0	0
32	I like people to act close towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang menjalin hubungan dekat dengan saya.	0	1	1	0	0	0	0
35	I like people to act cool and distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1
38	I like people to act friendly towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap ramah kepada saya.	0	1	1	0	0	0	0
40	I like people to act distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang menjaga jarak dengan saya.	0	0	0	0	0	1	1
43	I like people to act close to me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati saya.	0	1	0	0	0	0	0
46	I like people to act cool and distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1
49	I like people to act close and personal with me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati dan ingin mengetahui kehidupan pribadi saya.	0	1	1	0	0	0	0

Tabel 3.6 Pertanyaan *Wanted Affection* (lanjutan)

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Wanted Affection (WA)									
52	I like people to act distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1

g. *Total Inclusion (TI)*

Mengacu pada perasaan individu tentang diri sendiri, yaitu, kebutuhan untuk merasa dihargai dan dihormati.

$$\text{Total Inclusion} = \text{Expressed Inclusion} + \text{Wanted Inclusion} \quad (3.1)$$

h. *Total Control (TC)*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi. Kebutuhan ini termasuk menjaga keseimbangan yang memuaskan untuk menguasai dan mempengaruhi dalam menjalin suatu hubungan.

$$\text{Total Control} = \text{Expressed Control} + \text{Wanted Control} \quad (3.2)$$

i. *Total Affection (TA)*

Adalah kebutuhan akan persahabatan dan keakraban, yaitu, kebutuhan untuk merasa dekat dengan orang lain

$$\text{Total Affection} = \text{Expressed Affection} + \text{Wanted Affection} \quad (3.3)$$

j. *Social Interaction Index (SII)*

Mengukur kebutuhan interpersonal secara keseluruhan, dan semakin tinggi skor, semakin tinggi pula kebutuhan interpersonal secara keseluruhan

$$\text{SII} = \text{Total Inclusion} + \text{Total Control} + \text{Total Affection} \quad (3.4)$$

Instrumen kuisisioner FIRO-B dikembangkan oleh Whetten dan Cameron (1988), dan Thompson (1998) yang dapat dilihat pada Lampiran 1 halaman 68. Nilai jawaban setiap pertanyaan kuisisioner adalah antara 0 dan 1. Jadi jumlah maksimal yang bisa didapatkan untuk setiap aspek perilaku (EI, WI, EC, WC, EA, WA) berkisar antara 0 – 9, sehingga nilai SII berkisar antara 0 – 54. Setiap pertanyaan sudah memiliki standar nilai (*scoring*) yang berbeda-beda. Untuk mempermudah dalam memperoleh nilai jawaban (*scoring*), penulis sudah membuat *spreadsheet solution* dalam file excel yang sudah dilengkapi dengan rumus yang akan secara otomatis memberi nilai jawaban setiap pertanyaan kuisisioner tersebut.

3.4 Model Analisis Data

Data yang diolah dalam skripsi ini meliputi 1 variabel kategorik / faktor dan 10 variabel numerik / respons yaitu EI (*Expected Inclusion*), WI (*Wanted Inclusion*), EC (*Expected Control*), WC (*Wanted Control*), EA (*Expected Affection*), WA (*Wanted Affection*), TI (*Total Inclusion*), TC (*Total Control*), TA (*Total Affection*), dan SII (*Social Interaction Index*). Sehingga penulis menggunakan ANOVA untuk menguji perbedaan rata-ratanya. Sedangkan untuk mengetahui hubungannya, penulis menggunakan Pearson Correlation.

Analisis satu arah varians (ANOVA) digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata dari tiga atau lebih kelompok independen (tidak berhubungan). Secara spesifik digunakan untuk mengetes hipotesis nol. Jika, ANOVA satu arah mengembalikan hasil yang signifikan maka kita menerima hipotesis alternatif (H_A), yaitu bahwa minimal ada 2 kelompok yang berbeda secara signifikan satu sama lain. ANOVA satu arah merupakan uji statistik *omnibus* dan tidak bisa menyimpulkan kelompok mana yang berbeda secara signifikan satu sama lainnya. Pengujian ini hanya bisa menyimpulkan setidaknya ada dua kelompok yang berbeda secara signifikan. Untuk menentukan kelompok mana yang berbeda satu sama lainnya, maka digunakanlah pengujian *post-hoc* (Lund, 2009).

Pearson Correlation adalah pengukuran kekuatan hubungan linier antara dua variabel dan dinotasikan dengan r . Pada dasarnya, *Pearson Correlation* mencoba untuk menarik garis yang paling cocok melalui data dari dua variabel, dan koefisien *Pearson Correlation*, r , menunjukkan seberapa jauh semua titik data ke baris yang paling cocok (Lund, 2009).

3.5 Cara Mengolah Data

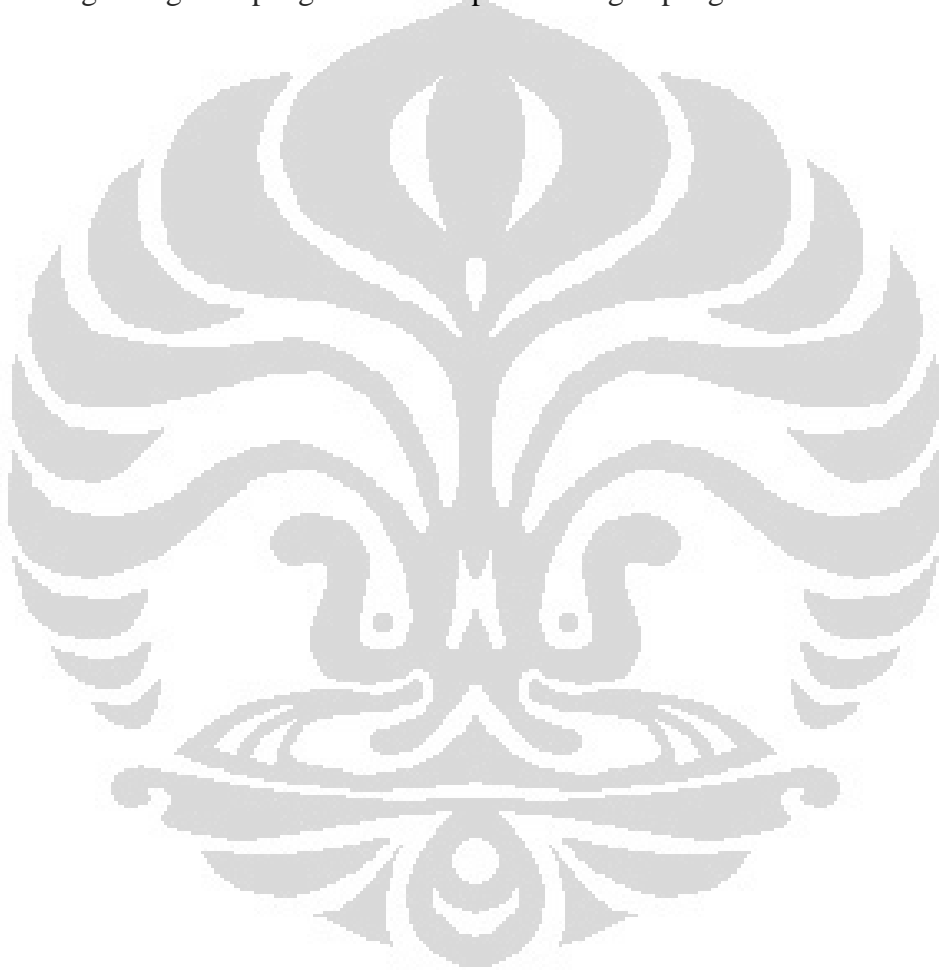
Dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, berikut adalah langkah-langkah yang sudah dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang relevan:

- a. Memodifikasi kuisisioner FIRO-B sesuai dengan penugasan audit yang dapat dilihat pada Lampiran 2 halaman 65.

- b. Penugasan suportif adalah penugasan konsultasi yang menuntut auditor untuk menjalin hubungan baik dengan auditee. Penugasan independen adalah penugasan yang menuntut auditor untuk bersikap independen sehingga perlu menjaga jarak dengan auditee. Untuk mengetahui responden yang sudah mengisi kuisioner apakah banyak dilibatkan pada penugasan independen ataupun penugasan suportif, penulis menghitungnya dengan menjumlahkan total penugasan berdasarkan jenis penugasannya selama 2 tahun yaitu tahun 2010 dan tahun 2011 yang didapatkan pada aplikasi monitoring surat tugas. Secara garis besar ada 4 jenis penugasan yang bersifat suportif pada Inspektorat Jenderal yaitu asistensi, pendampingan, survei, dan reuiu, sedangkan penugasan yang bersifat independen ada 3 jenis yaitu audit, monitoring, dan tindak lanjut. Pembagian kelompok penugasan ini berdasarkan diskusi penulis dengan beberapa auditor di Inspektorat Jenderal.
- c. Pembagian jenjang karir auditor yang akan diteliti dimulai dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah pengendali teknis, ketua tim, dan anggota tim. Penulis menentukan jenjang karir responden berdasarkan jenjang karir yang paling tinggi dalam penugasan masing-masing responden selama tahun 2010 dan 2011.
- d. Yang dimaksud auditor yang belum berpengalaman dalam penelitian ini adalah anggota tim yang belum diangkat menjadi auditor dimana jabatannya masih sebagai pelaksana dimana rata-rata pengalaman auditnya masih dibawah 3 tahun. Sedangkan auditor yang sudah berpengalaman adalah anggota tim yang sudah diangkat menjadi auditor dimana rata-rata pengalaman auditnya sudah diatas 3 tahun dimana jabatannya dimulai dari yang paling rendah adalah auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor pertama, auditor muda, auditor madya dan auditor utama.
- e. Penulis hanya membandingkan tingkat ketrampilan sosial yang jenjang karirnya masih anggota tim karena untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya yang berdasarkan jenjang karir. Sehingga pengaruh dari tingkat ketrampilan karena jenjang karir terhadap pengalaman auditor dapat dihilangkan. Selain itu dengan hanya membandingkan anggota tim saja, maka

hasil output SPSS ANOVA akan lebih relevan dengan pengalaman auditor karena yang dibandingkan masih berada pada satu tingkat jenjang karir.

- f. Untuk mendapatkan data responden berupa jenis kelamin, kelompok usia, jenjang pendidikan, unit kerja, dan jam diklat, penulis memperolehnya dari aplikasi database kepegawaian. Yang dimaksud jam diklat dalam penelitian ini adalah total jam pendidikan dan pelatihan yang sudah auditor dapatkan selama bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan baik yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan maupun dukungan pengawasan.



BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor internal yang beralamat pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang beralamat di Gedung Djuanda II Lantai IV-XIII Kementerian Keuangan Jalan Dr. Wahidin No. 1 Jakarta 10710 Kotak Pos 3132 Jakarta 10031. Kuisisioner dibagikan secara acak kepada auditor yang sedang berada di ruangan dan sedang tidak ada penugasan. Kuisisioner yang dibagikan sebanyak 115 buah, yang kembali 87, sedangkan kuisisioner yang tidak valid berjumlah 10 buah. Sepuluh kuisisioner yang tidak valid tersebut terjadi karena tidak memberikan identitas responden berjumlah 3 kuisisioner dan tidak menjawab semua pertanyaan berjumlah 7 kuisisioner. Sehingga sisa kuisisioner yang bisa dianalisis sebanyak 77 buah.

4.2 Uji *Cronbach Alpha* dengan SPSS

Cronbach Alpha adalah pengukuran yang paling umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal ("keandalan"). Hal ini digunakan terutama ketika memiliki pertanyaan Likert dalam bentuk survei / kuesioner yang membentuk suatu skala dan ingin menentukan apakah skala ini dapat diandalkan (Lund, 2009)

Tabel 4.1 Output SPSS Cronbach's Alpha Kuisisioner FIRO-B

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,843	,837	54

Seperti terlihat pada tabel 4.1, Cronbach Alpha Kuisisioner FIRO-B yang sudah dimodifikasi oleh penulis bernilai 0,843, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengujian Hipotesis 1

Penugasan suportif adalah penugasan konsultasi yang menuntut auditor untuk menjalin hubungan baik dengan *auditee*. Penugasan independen adalah penugasan yang menuntut auditor untuk bersikap independen sehingga perlu menjaga jarak dengan *auditee*. Untuk mengetahui responden yang sudah mengisi kuisisioner apakah banyak dilibatkan pada penugasan independen ataupun penugasan suportif, penulis menghitungnya dengan menjumlahkan total penugasan berdasarkan jenis penugasannya selama 2 tahun yaitu tahun 2010 dan tahun 2011 yang didapatkan pada aplikasi monitoring surat tugas. Secara garis besar ada 4 jenis penugasan yang bersifat suportif pada Inspektorat Jenderal yaitu asistensi, pendampingan, survei, dan reviu, sedangkan penugasan yang bersifat independen ada 3 jenis yaitu audit, monitoring, dan tindak lanjut. Pembagian kelompok penugasan ini berdasarkan hasil diskusi penulis dengan beberapa auditor. Hasil *output* SPSS ANOVA apabila dibandingkan antara auditor dalam penugasan suportif dengan auditor dalam penugasan independen seperti yang terlihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Output SPSS ANOVA antara Penugasan Suportif dan Independen

		ANOVA				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EA	Between Groups	15,910	1	15,910	6,702	,012**
	Within Groups	178,039	75	2,374		
	Total	193,948	76			
WA	Between Groups	5,823	1	5,823	3,367	,070*
	Within Groups	129,710	75	1,729		
	Total	135,532	76			

Tabel 4.2 diatas menunjukkan output dari analisis ANOVA untuk menunjukkan apakah ada perbedaan yang signifikan aspek perilaku ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan auditee (EA) dan keinginan untuk didekati auditee (WA) antara auditor dalam penugasan suportif dengan auditor dalam penugasan independen.

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EA adalah sebesar 0,012 ($P = 0,012$), yang berada di bawah 0,05, sehingga H_{1a} diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan dalam rata-rata aspek perilaku ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan auditee (EA) antara penugasan suportif dan penugasan independen. Hal ini sesuai dengan pendapat penulis bahwa untuk bersikap independen dan suportif tergantung dari jenis penugasannya. Dalam penugasan independen, auditor harus menjaga jarak dengan auditee. Sehingga keinginan untuk didekati dengan auditee (EA) lebih rendah pada penugasan independen daripada penugasan suportif.

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi WA adalah sebesar 0,070 ($P = 0,070$), yang berada di bawah 0,1, sehingga H_{1b} diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan marginal dalam rata-rata aspek perilaku keinginan untuk didekati auditee (WA) antara penugasan suportif dan penugasan independen. Hal ini sesuai dengan pendapat penulis bahwa untuk bersikap independen dan suportif tergantung dari jenis penugasannya. Dalam penugasan independen, auditor harus menjaga jarak dengan auditee. Sehingga keinginan untuk didekati dengan auditee (WA) lebih tinggi pada penugasan suportif daripada penugasan independen.

Tabel 4.3 Rata-Rata EA dan WA pada Penugasan Suportif dan Independen

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
EA Suportif	27	4,59	1,647	,317	3	8
EA Independen	50	3,64	1,481	,209	1	8
EA Total	77	3,97	1,597	,182	1	8
WA Suportif	27	4,30	1,382	,266	2	8
WA Independen	50	3,72	1,278	,181	1	7
WA Total	77	3,92	1,335	,152	1	8

Apabila dilihat rata-ratanya yang dapat dilihat pada tabel 4.3, ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan auditee ($EA = 4,59$) pada penugasan suportif lebih besar daripada ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan auditee ($EA = 3,64$) pada penugasan independen. Hal yang sama juga terjadi pada tingkat

keinginan untuk didekati auditee pada penugasan suportif ($WA = 4,30$) lebih besar keinginan untuk didekati auditee ($WA = 3,72$) pada penugasan independen.

4.3.2 Pengujian Hipotesis 2

Pembagian jenjang karir auditor yang akan diteliti dimulai dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah pengendali teknis, ketua tim, dan anggota tim. Hasil *output* SPSS ANOVA apabila dibandingkan antar jenjang karir auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Output SPSS ANOVA Jenjang Karir

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EC	Between Groups	36,584	2	18,292	3,694	,030**
	Within Groups	366,403	74	4,951		
	Total	402,987	76			
SII	Between Groups	190,017	2	95,008	2,517	,088*
	Within Groups	2793,438	74	37,749		
	Total	2983,455	76			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EC adalah sebesar 0,030 ($P = 0,030$), yang berada di bawah 0,05, sehingga H_{2a} diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan dalam rata-rata aspek perilaku ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) antar jenjang karir auditor. Sesuai dengan standar pekerjaan lapangan dalam Pernyataan Standar Auditing disebutkan bahwa pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Oleh karena itu maka apabila jenjang karir auditor semakin tinggi maka ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Schultz (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai EC antar posisi auditor.

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi SII adalah sebesar 0,080 ($P = 0,080$), yang berada di bawah 0,1, sehingga H_{2b} diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan marginal dalam rata-rata tingkat ketrampilan sosial antar jenjang karir auditor. Hal ini terjadi karena tuntutan bagi pengendali

teknis dan ketua tim untuk mensupervisi anggota tim sebelum penugasan dimulai dan berhubungan langsung dengan auditee sehingga mempengaruhi tingkat ketrampilan sosial secara keseluruhan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Schultz (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai SII dan EC antar posisi auditor.

Tabel 4.5 Rata-Rata EC dan SII berdasarkan Jenjang Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
EC Anggota Tim	45	3,02	2,105	,314	0	8
Ketua Tim	29	3,79	2,396	,445	0	8
Dalnis	3	6,33	2,309	1,333	5	9
Total	77	3,44	2,303	,262	0	9
SII Anggota Tim	45	26,09	5,908	,881	15	44
Ketua Tim	29	28,28	6,358	1,181	14	43
Dalnis	3	33,00	7,937	4,583	24	39
Total	77	27,18	6,265	,714	14	44

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) apabila diurutkan dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah pengendali teknis (EC = 6,33), ketua tim (EC = 3,79), dan anggota tim (EC = 3,02). Hal sama juga terjadi pada tingkat ketrampilan sosial apabila diurutkan dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah pengendali teknis (SII = 33,00), ketua tim (SII = 28,28), dan anggota tim (SII = 26,09).

4.3.3 Pengujian Hipotesis 3

Yang dimaksud auditor yang belum berpengalaman dalam penelitian ini adalah anggota tim yang belum diangkat menjadi auditor dimana jabatannya masih sebagai pelaksana dimana rata-rata pengalaman auditnya masih dibawah 3 tahun. Sedangkan auditor yang sudah berpengalaman adalah anggota tim yang sudah diangkat menjadi auditor dimana rata-rata pengalaman auditnya sudah diatas 3 tahun dimana jabatannya dimulai dari yang paling rendah adalah auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor pertama, auditor muda, auditor madya dan auditor utama.

Penulis hanya membandingkan tingkat ketrampilan sosial yang jenjang karirnya masih anggota tim karena untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya yang berdasarkan jenjang karir. Sehingga pengaruh dari tingkat ketrampilan karena jenjang karir terhadap pengalaman auditor dapat dihilangkan. Selain itu dengan hanya membandingkan anggota tim saja, maka hasil output SPSS ANOVA akan lebih relevan dengan pengalaman auditor karena yang dibandingkan masih berada pada satu tingkat jenjang karir.

Hasil *output SPSS ANOVA* apabila dibandingkan antara auditor yang sudah pengalaman dengan auditor yang belum berpengalaman dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Output SPSS ANOVA antar Auditor yang Sudah Berpengalaman dengan Auditor yang Belum Berpengalaman

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WC	Between Groups	28,618	1	28,618	6,442	,015**
	Within Groups	191,027	43	4,442		
	Total	219,644	44			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi WC adalah sebesar 0,015 ($P = 0,015$), yang berada di bawah 0,05, sehingga H_3 diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan dalam rata-rata aspek perilaku keinginan untuk disupervisi (WC) antar pengalaman auditor. Hal ini terjadi karena auditor yang belum berpengalaman belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk melakukan penugasan audit. Sehingga auditor yang belum berpengalaman dalam penugasan audit harus disupervisi lebih intensif daripada auditor yang sudah berpengalaman.

Tabel 4.7 Rata-Rata WC antara Auditor Sudah Berpengalaman dengan Auditor Belum Berpengalaman

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
WC	Belum Berpengalaman	34	5,76	2,133	,366	2	9
	Sudah Berpengalaman	11	3,91	2,023	,610	0	7
	Total	45	5,31	2,234	,333	0	9

Apabila dilihat rata-ratanya yang dapat dilihat pada tabel 4.7 diatas, auditor yang belum berpengalaman akan memiliki keinginan untuk disupervisi ($WC = 3,91$) lebih tinggi daripada auditor yang sudah berpengalaman ($WC = 5,76$).

4.3.4 Pengujian Hipotesis 4

Hasil output SPSS ANOVA apabila dibandingkan antara auditor yang berjenis kelamin laki-laki dan auditor yang berjenis kelamin perempuan seperti yang terlihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Output SPSS ANOVA Jenis Kelamin

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SII	Between Groups	49,237	1	49,237	1,259	,266
	Within Groups	2934,218	75	39,123		
	Total	2983,455	76			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi SII adalah sebesar 0,266 ($P = 0,266$), yang berada di atas 0,05, sehingga H_4 ditolak dan, karenanya, tidak ada perbedaan statistik yang signifikan tingkat ketrampilan sosial antara auditor yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Smith (2001) bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat ketrampilan sosial pada kantor akuntan publik skala nasional untuk akuntan publik yang berjenis kelamin perempuan dan akuntan publik yang berjenis kelamin laki-laki. Namun apabila dilihat rata-ratanya, tingkat ketrampilan sosial akuntan publik yang berjenis kelamin perempuan lebih besar daripada akuntan publik yang berjenis kelamin laki-laki. Siegel dan Smith (2001) auditor yang berjenis kelamin laki-laki lebih memilih kantor akuntan dengan skala regional sementara auditor yang berjenis kelamin perempuan tidak mempedulikan kantor akuntan dengan skala nasional maupun skala regional, dan oleh karena itu akan meningkatkan nilai SII-nya secara keseluruhan. Karena Inspektorat Jenderal merupakan APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) dengan skala nasional

maka nilai SII auditor internalnya yang berjenis kelamin perempuan lebih besar daripada auditor yang berjenis kelamin laki-laki.

4.3.5 Pengujian Hipotesis 5

Kelompok usia auditor yang akan dibandingkan dalam penelitian ini adalah kelompok usia 30 tahun ke bawah, kelompok usia 31- 35, kelompok usia 36-40, kelompok usia 41-45, kelompok 46-50, dan kelompok 51-55. Hasil *output* SPSS ANOVA apabila dibandingkan antar kelompok usia auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Output SPSS ANOVA Kelompok Usia

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WI	Between Groups	29,706	5	5,941	,746	,592
	Within Groups	565,567	71	7,966		
	Total	595,273	76			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi WI adalah sebesar 0,592 ($P = 0,592$), yang berada di atas 0,05, sehingga H_5 ditolak dan, karenanya, tidak ada perbedaan statistik yang signifikan aspek perilaku keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan antar kelompok usia auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Schultz (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai WI antar usia auditor. Apabila dilihat rata-ratanya keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan audit mulai mengalami penurunan pada kelompok usia 46-50 tahun hingga yang terendah pada kelompok usia 51-55 tahun yang konsisten dengan hasil penelitian Bugg, Zook, DeLosh, Davalos, dan Davis (2006) dalam Furnham dan Moutafi (2011) yang menggunakan enam tes Fluid Intelligence yang berbeda, dan menemukan bahwa ada penurunan akibat usia untuk peserta berusia 20 sampai 89 tahun yang terjadi karena *general slowing*, *frontal decline* dan faktor lainnya. Cattell mendefinisikan *Fluid Intelligence* sebagai kemampuan untuk memahami hubungan independen dari praktek atau instruksi spesifik sebelumnya tentang hubungan tersebut. *Fluid Intelligence* melibatkan kemampuan untuk berpikir dan beralasan secara abstrak dan memecahkan masalah. Kemampuan ini dianggap tidak

berhubungan dari proses pembelajaran, pengalaman, dan pendidikan. Contoh penggunaan *Fluid Intelligence* termasuk memecahkan masalah dan strategi pemecahan masalah tersebut. Oleh karena semakin bertambahnya usia auditor maka semakin rendah pula kemampuan untuk memecahkan masalah, maka auditor yang kelompok usianya 50 tahun ke atas lebih kecil keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan audit ($WI = 3,89$) daripada auditor lainnya yang usianya masih 50 tahun kebawah.

4.3.6 Pengujian Hipotesis 6

Jenjang pendidikan yang akan dibandingkan dalam penelitian ini adalah auditor yang jenjang pendidikannya SLTA, D3, S1, dan S2. Hasil *output* SPSS ANOVA apabila dibandingkan antar jenjang pendidikan auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12 Output SPSS ANOVA Jenjang Pendidikan

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
EC	Between Groups	61,292	3	20,431	4,365	,007***
	Within Groups	341,695	73	4,681		
	Total	402,987	76			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EC adalah sebesar 0,007 ($P = 0,007$), yang berada di bawah 0,05, sehingga H_6 diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan aspek perilaku ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) antar jenjang pendidikan auditor. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siegel dan Schultz (2011) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan nilai EC antar jenjang pendidikan auditor. Apabila diurutkan berdasarkan rata-ratanya dimulai dari yang paling tinggi adalah auditor lulusan S2, lulusan S1, lulusan D3, dan lulusan SLTA. Sehingga hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011), yang menyimpulkan bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Menurut penulis hal ini

terjadi karena auditor yang jenjang pendidikannya tinggi memiliki pengetahuan yang memadai tentang penugasan audit daripada auditor yang jenjang pendidikannya masih rendah. Sehingga ekspektasi auditor yang jenjang pendidikan sudah tinggi akan memiliki ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) lebih besar daripada auditor yang jenjang pendidikannya masih rendah.

Tabel 4.13 Rata-Rata EC antar Jenjang Pendidikan

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
EC Magister (S2)	10	5,40	1,955	,618	3	9
Sarjana / DIV	37	3,57	2,230	,367	0	7
Sarjana Muda / DIII	28	2,71	2,141	,405	0	8
SLTA	2	1,50	2,121	1,500	0	3
Total	77	3,44	2,303	,262	0	9

Apabila dilihat rata-ratanya pada tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa ekspektasi untuk mensupervisi rekan dimulai dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah auditor dengan lulusan S2 (EC = 5,40), lulusan S1 (EC = 3,57), lulusan D3 (EC= 2,71), dan yang terakhir adalah lulusan SLTA (EC=1,5).

4.3.7 Pengujian Hipotesis 7

Hasil output SPSS ANOVA apabila dibandingkan antar unit kerja auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14 Output SPSS ANOVA Unit Kerja

		ANOVA				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
EI	Between Groups	31,469	7	4,496	1,259	,283
	Within Groups	246,323	69	3,570		
	Total	277,792	76			
WI	Between Groups	36,654	7	5,236	,647	,716
	Within Groups	558,619	69	8,096		
	Total	595,273	76			

Tabel 4.14 Output SPSS ANOVA Unit Kerja (lanjutan)

TA	Between Groups	82,471	7	11,782	2,060	,060*
	Within Groups	394,698	69	5,720		
	Total	477,169	76			

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EI adalah sebesar 0,283 ($P = 0,283$), yang berada di atas 0,05, sehingga H_{7a} ditolak dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang tidak signifikan aspek perilaku ekspektasi untuk melibatkan rekan penugasan (EI) antar unit kerja auditor. Apabila dilihat rata-ratanya auditor pada Inspektorat VII memiliki ekspektasi untuk melibatkan rekan penugasan yang paling rendah kedua setelah Inspektorat I. Setelah menanyakan kepada salah satu auditor di unit tersebut, hal ini terjadi karena model kerja di unit Inspektorat VI memang seperti itu. Menurut beliau penugasan pada Inspektorat VII tetap dalam tim namun setelah ada pembagian tugas masing-masing rekan penugasan akan mempertahankan hasil penugasannya. Jadi akan lebih cenderung individual walaupun penugasan dalam tim. Selain itu menurut penulis hal ini terjadi karena penugasan suportif / konsultatif pada Inspektorat VII lebih banyak daripada penugasan yang bersifat independen. Tidak seperti penugasan independen dimana hasil penugasannya tergantung dari pekerjaan rekan penugasannya lainnya untuk menjawab tujuan audit, penugasan yang bersifat suportif / konsultatif tidak memerlukan kerjasama tim. Sehingga hal ini akan memperkecil ekspektasi auditor untuk melibatkan rekan penugasan (EI). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siegel, et al., 2001., Schloemer dan Schloemer, 1997, Satava, 1996, Jacoby, 1981 yang menyimpulkan bahwa para profesional di bidang akuntansi memiliki kualitas karakteristik kepribadian dan keterampilan sosial tertentu yang mengarah pada kesuksesan dalam lingkungan kerja.

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi WI adalah sebesar 0,716 ($P = 0,716$), yang berada di atas 0,05, sehingga H_{7b} ditolak dan, karenanya, ada perbedaan statistik tidak yang signifikan aspek perilaku keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan (WI) antar unit kerja auditor. Namun apabila dilihat rata-ratanya Inspektorat VII memiliki keinginan untuk dilibatkan paling rendah dibandingkan dengan unit kerja lainnya. Menurut penulis hal ini terjadi karena penugasan suportif / konsultatif pada Inspektorat VII lebih banyak daripada penugasan yang bersifat

independen. Auditor pada Inspektorat VII belum terbiasa dengan penugasan suportif yang ada di unit tersebut yang mengurus manajemen resiko, kode etik, unit kepatuhan internal, dan standar audit. Sehingga menurut Kepala Bagian Bagian Kepegawaian, banyak auditor yang ingin keluar dari Inspektorat VII karena merasa tidak betah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wheeler (2001) yang menemukan bahwa individu cenderung untuk memilih lingkungan kerja yang cocok yang menunjukkan bahwa kebutuhan dan struktur kepribadian akuntan berbeda antar lingkungan kerja.

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi TA adalah sebesar 0,060 ($P = 0,060$), yang berada di bawah 0,1, sehingga H_{7b} diterima dan, karenanya, ada perbedaan statistik yang signifikan marginal aspek perilaku tingkat kedekatan dengan auditee antar unit kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siegel, et al., 2001., Schloemer dan Schloemer, 1997, Satava, 1996, Jacoby, 1981 yang menyimpulkan bahwa para profesional di bidang akuntansi memiliki kualitas karakteristik kepribadian dan keterampilan sosial tertentu yang mengarah pada kesuksesan dalam lingkungan kerja. Apabila dilihat rata-ratanya auditor pada Inspektorat VII memiliki tingkat kedekatan yang paling tinggi kedua setelah Inspektorat III. Hal ini terjadi karena unit pengawasan pada Inspektorat VII adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang merupakan teman kantor sendiri yang menyebabkan terjalinnya hubungan harmonis antara auditor dan auditeenya. Selain itu, hal ini terjadi karena penugasan suportif / konsultatif pada Inspektorat VII lebih banyak daripada penugasan yang bersifat independen. Penugasan suportif memerlukan hubungan yang harmonis dengan auditeenya sehingga tingkat kedekatan dengan auditee (TA) tinggi pada Inspektorat VII.

Tabel 4.15 Rata-Rata TA antar Unit Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
TA Inspektorat I	14	6,71	1,541	,412	4	10
Inspektorat II	8	6,25	2,550	,901	4	10
Inspektorat III	7	9,29	2,289	,865	6	13
Inspektorat IV	16	7,69	2,358	,590	4	12
Inspektorat V	6	7,83	,983	,401	6	9
Inspektorat VI	11	9,09	2,468	,744	5	14
Inspektorat VII	7	9,14	3,671	1,388	5	16
IBI	8	8,13	2,850	1,008	6	15
Total	77	7,90	2,506	,286	4	16

Apabila dilihat rata-ratanya, unit kerja dimana terjalin hubungan yang harmonis (TA) antara auditor dengan auditinya dari yang paling tinggi hingga paling rendah adalah:

- 1) Inspektorat III dengan auditinya DJPB dan DJPU
- 2) Inspektorat VII dengan auditinya ITJEN
- 3) Inspektorat VI dengan auditinya SETJEN, BAPEPAM-LK dan BPPK
- 4) Inspektorat Bidang Investigasi dengan auditinya seluruh unit Eselon I
- 5) Inspektorat V dengan auditinya DJA dan DJPK
- 6) Inspektorat IV dengan auditinya DJKN dan BKF
- 7) Inspektorat I dengan auditinya DJP
- 8) Inspektorat II dengan auditinya DJBC

4.3.8 Pengujian Hipotesis 8

Yang dimaksud jam diklat dalam penelitian ini adalah total jam pendidikan dan pelatihan yang sudah auditor dapatkan selama bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan baik yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan maupun dukungan pengawasan yang penulis dapat pada database kepegawaian. Hasil output *Pearson Correlation* untuk mengetahui apakah ada hubungan antara

ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan dengan jam diklat auditor seperti yang terlihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Output SPSS *Pearson Correlation* Jam Diklat

		JAMLAT	EC
JAMLAT	Pearson Correlation	1	,204
	Sig. (2-tailed)		,077*
	N	76	76
EC	Pearson Correlation	,204	1
	Sig. (2-tailed)	,077*	
	N	76	76

Untuk penelitian ini ternyata jumlah responden yang bisa dianalisis berjumlah 76 orang, karena 1 orang responden tidak ada data jam diklatnya. Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EC adalah sebesar 0,077 ($P = 0,077$), yang berada di bawah 0,1, sehingga H_0 diterima dan, karenanya, ada hubungan statistik positif signifikan marginal aspek perilaku ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) dengan jam diklat auditor sehingga dapat disimpulkan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan meningkat seiring dengan semakin banyaknya jam diklat auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011), yang menyimpulkan bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Tingkat kecerdasan auditor dalam penelitian ini diukur dari banyaknya jumlah jam diklat auditor dan preferensi untuk memberikan perintah diukur dengan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC). Menurut penulis hal ini terjadi karena auditor yang jumlah jam diklatnya sudah tinggi memiliki pengetahuan yang memadai tentang penugasan audit daripada auditor yang jumlah jam diklatnya masih rendah. Sehingga ekspektasi auditor yang mempunyai jam diklat tinggi akan memiliki ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) lebih besar daripada auditor yang jam diklatnya masih rendah.

4.3.9 Pengujian Hipotesis 9

Hasil output SPSS Pearson Correlation untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) dengan jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

**Tabel 4.17 Output Pearson Correlation
Jumlah Sertifikasi Profesional**

		SERTIFIKASI	EC
SERTIFIKASI	Pearson Correlation	1	,200
	Sig. (2-tailed)		,080*
	N	77	77
EC	Pearson Correlation	,200	1
	Sig. (2-tailed)	,080*	
	N	77	77

Bisa dilihat bahwa dalam tingkat signifikansi EC adalah sebesar 0,080 ($P = 0,080$), yang berada di bawah 0,1, sehingga H_0 diterima dan, karenanya, ada hubungan positif signifikan marginal aspek perilaku ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) dengan jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor. Sehingga dapat disimpulkan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan meningkat seiring dengan semakin banyaknya jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brody (1992) dalam Furnham dan Moutafi (2011), yang menyimpulkan bahwa individu pada kecerdasan yang tinggi, yang memiliki penalaran yang lebih baik, lebih baik dalam memecahkan masalah dan memiliki preferensi untuk memberikan perintah kepada individu pada kecerdasan yang rendah. Tingkat kecerdasan auditor dalam penelitian ini diukur dari banyaknya jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor dan preferensi untuk memberikan perintah diukur dengan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC). Menurut penulis hal ini terjadi karena auditor yang sudah mempunyai sertifikasi profesional memiliki pengetahuan yang memadai tentang penugasan audit daripada auditor yang belum mempunyai sertifikasi profesional. Sehingga ekspektasi auditor yang sudah mempunyai sertifikasi profesional akan memiliki ekspektasi untuk mensupervisi

rekan penugasan (EC) lebih besar daripada auditor yang belum mempunyai sertifikasi profesional.

Tabel 4.18 Rata-Rata EC antar Jumlah Sertifikasi

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
EC 2 Sertifikasi	2	5,00	1,414	1,000	4	6
1 Sertifikasi	10	4,40	2,547	,806	1	8
0 Sertifikasi	65	3,25	2,257	,280	0	9
Total	77	3,44	2,303	,262	0	9

Apabila dilihat rata-ratanya yang dapat pada tabel 4.18 diatas, ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (EC) diurut dari yang paling tinggi adalah auditor yang memiliki dua sertifikasi profesional (EC = 5,00), satu sertifikasi profesional (EC = 4,4), tidak punya sertifikasi profesional (EC = 3,25).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan dari hasil analisis terhadap FIRO-B (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation - Behaviour*) pada Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Yang dimaksud penugasan suportif dalam penelitian ini adalah penugasan konsultasi yang menuntut auditor untuk menjalin hubungan baik dengan auditee. Penugasan independen adalah penugasan yang menuntut auditor untuk bersikap independen sehingga perlu menjaga jarak dengan auditee. Secara garis besar ada 4 jenis penugasan yang bersifat suportif pada Inspektorat Jenderal yaitu asistensi, pendampingan, survei, dan reuiu, sedangkan penugasan yang bersifat independen ada 3 jenis yaitu audit, monitoring, dan tindak lanjut. Pembagian kelompok penugasan ini berdasarkan diskusi penulis dengan beberapa auditor di Inspektorat Jenderal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan *auditee* pada auditor dalam penugasan suportif lebih besar daripada auditor dalam penugasan independen.
2. Pembagian jenjang karir auditor yang akan diteliti dimulai dari yang paling tinggi hingga yang paling rendah adalah pengendali teknis, ketua tim, dan anggota tim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang karir auditor maka semakin tinggi pula ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan.
3. Yang dimaksud auditor yang belum berpengalaman dalam penelitian ini adalah anggota tim yang belum diangkat menjadi auditor dimana jabatannya masih sebagai pelaksana dimana rata-rata pengalaman auditnya masih dibawah 3 tahun. Sedangkan auditor yang sudah berpengalaman adalah anggota tim yang sudah diangkat menjadi auditor dimana rata-rata pengalaman auditnya sudah diatas 3 tahun dimana jabatannya dimulai dari yang paling rendah adalah auditor pelaksana, auditor pelaksana lanjutan, auditor penyelia, auditor pertama, auditor muda, auditor madya dan auditor utama. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa keinginan untuk disupervisi pada auditor yang belum berpengalaman lebih tinggi daripada auditor yang sudah berpengalaman.

4. Auditor yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat ketrampilan sosial lebih tinggi daripada auditor yang berjenis kelamin laki-laki.
5. Kelompok usia auditor yang akan dibandingkan dalam penelitian ini adalah kelompok usia 30 tahun ke bawah, kelompok usia 31- 35, kelompok usia 36-40, kelompok usia 41-45, kelompok 46-50, dan kelompok 51-55. Hasil penelitian menunjukkan bahwa auditor yang berumur 50 tahun ke atas lebih kecil keinginan untuk dilibatkan dalam penugasan audit daripada auditor yang berumur 50 tahun ke bawah.
6. Jenjang pendidikan yang akan dibandingkan dalam penelitian ini adalah auditor yang jenjang pendidikannya SLTA, D3, S1, dan S2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan meningkat seiring dengan meningkatnya jenjang pendidikan auditor.
7. Yang dimaksud jam diklat dalam penelitian ini adalah total jam pendidikan dan pelatihan yang sudah auditor dapatkan selama bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan baik yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan maupun dukungan pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan meningkat seiring dengan meningkatnya jam diklat auditor.
8. Sertifikasi profesional yang dimiliki responden adalah CPA (*Certified Public Accountant*), CFE (*Certified Fraud Examiner*), dan CEP (*Certified E-Business Profesional*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan meningkat seiring dengan semakin banyaknya jumlah sertifikasi profesional yang dimiliki auditor.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

1. Kuisisioner FIRO-B dijadikan sebagai acuan dalam rangka menseleksi calon auditor internal dengan cara mengutamakan personel yang memiliki nilai tingkat ketrampilan sosial yang tinggi (*Social Interaction Index*).
2. Melibatkan auditor dengan penugasan sesuai dengan karakteristik kepribadiannya, auditor yang ekspektasi untuk menjalin hubungan baik dengan

auditee (*Expected Affection*) dan keinginan untuk didekati auditee (*Wanted Affection*) yang tinggi sebaiknya banyak dilibatkan pada penugasan yang bersifat suportif. Sebaliknya, auditor yang mempunyai *Expected Affection* dan *Wanted Affection* rendah sebaiknya banyak dilibatkan pada penugasan yang bersifat independen.

3. Memberikan kepercayaan bagi auditor yang memiliki ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (*Expected Control*) yang tinggi untuk dijadikan ketua tim atau pengendali teknis.
4. Memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi auditor untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan sertifikasi profesional dan diklat bagi yang membutuhkan karena hal ini akan meningkatkan ekspektasi untuk mensupervisi rekan penugasan (*Expected Control*) dalam penugasan audit.
5. Telah didapatkan bahwa untuk setiap unit kerja terdapat perbedaan dalam hal tingkat kedekatannya dengan auditee (*Total Affection*). Merekomendasikan bagi setiap auditor yang akan memasuki unit kerja tertentu, bahwa tingkat kedekatan tertentu inilah yang direkomendasikan untuk memperlancar penugasan dalam menghadapi auditee.

5.2 Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan

- a. Penelitian ini menggunakan analisis satu arah varians (ANOVA) dimana digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata dari tiga atau lebih kelompok independen (tidak berhubungan). ANOVA satu arah merupakan uji statistik omnibus dan tidak bisa menyimpulkan kelompok mana yang berbeda secara signifikan satu sama lainnya. Pengujian ini hanya bisa menyimpulkan setidaknya ada dua kelompok yang berbeda secara signifikan.
- b. Jumlah sampel yang berhasil didapatkan dalam penelitian ini berjumlah 77 responden.

- c. Responden berasal dari auditor internal sektor publik yang bekerja di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan yang beralamat di Jalan Wahidin Raya Nomor 1 Jakarta Pusat Indonesia.

Saran

- a. Pengujian analisis satu arah varians (ANOVA) hanya bisa menyimpulkan setidaknya ada dua kelompok yang berbeda secara signifikan. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya penulis merekomendasikan agar dilengkapi juga dengan pengujian post-hoc sehingga dapat ditentukan kelompok mana yang berbeda satu sama lainnya.
- b. Jumlah responden yang berhasil didapatkan berjumlah 77 responden, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya penulis merekomendasikan memperluas jumlah sampel.
- c. Responden penelitian ini hanya auditor internal sektor publik, maka penelitian selanjutnya penulis merekomendasikan untuk memperluas jangkauan sampel dengan responden dari auditor eksternal dan auditor internal sektor swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahadiat, N. and Smith, K. J. (1994). A Factor- Analytic Investigation of Employee Selection Factors of Significance to Recruiters of Entry-Level Accountants. *Issues in Accounting Education*, Vol. 9 (1), 1994, 59-79.
- Bayou, M., Siegel, P., and Smith, J. (2006). Social Skill Differences Among CPA Firm Personnel of Different Cultures: An Exploratory Study Using the Firo-B. *International Journal of Business Research*. Vol. 1(3), 15-25.
- Bertolini, M., Borgia, C., and Siegel, P. (2010). The Social Skill Preferences Of Tax Professionals In CPA Firms: A FIRO-B Analysis. *Journal of Applied Business Research* 26.Â 2 (Mar/Apr 2010): 105-114.
- Furnham, Adrian and Moutafi, Joanna (2011). Personality, age, and fluid intelligence. *Australian Journal of Psychology*. Australian Psychological Society Ltd.
- Hyatt, T, and Prawitt, D. (2001). Does congruence between audit structure and auditors' locus of control affect job performance. *The Accounting Review*, Vol. 76, No. 2. pp. 263-274.
- Mahoney, J. and Stasson, M. (2005). Interpersonal and Personality Dimensions of Behavior: FIRO-B and the Big Five. *American Journal of Psychology* 7.Â 2 (Jun/Jul 2005): 205-215.
- Schloemer, P. G. and Schloemer, M. S. (1997). The Personality Types and Preferences of CPA Firm Professionals: An Analysis of Changes in the Profession. *Accounting Horizons*, Vol. 11, (4), December 1997, 24-39.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: A Three Dimensional Theory of Interpersonal Behavior*. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston, 1958, *The FIRO Scales Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1966.
- Siegel, P. and O'Shaughnessy, J. (2008). Social Skill Characteristics That Promote Successful Careers In Internal Auditing. *Internal Auditing* 23. Â1 (Jan/Feb 2008): 26-32.
- Siegel, P. and Smith, J. (2003). CPA Firm Personnel Preferences For Social Interaction: An Examination Using The FIRO-B. *Journal of Business and Entrepreneurship* 15. A2 (Oct 2003): 77-96.

- Siegel, P. and Schultz, T. (2011). Social Skills Preferences Among Internal Auditors - An Explanatory Study Using FIRO-B Journal of Applied Business Research; 27, 3; ABI/INFORM Global pg. 43
- Siegel, P. H., Smith, J. W., and Mosca, J. B. (2001). Mentoring Relationships and Interpersonal Orientation." The Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 22 (3), 2001, 114-126.
- _____. (2003). CPA Personal Preferences for Social Interaction: an Examination Using the FIRO-B. Journal for Business and Entrepreneurship, Vol. 15 (2), 2003, 77-96.
- _____, and Miller, J. R. "An international comparison of social interaction attributes of internal auditors: an analysis using the FIRO-B, " Academy of Accounting and Financial Studies Journal, Vol. 14 (1) pp 83-98.
- _____, Omer, K. and Karim, K. (2003). The Role of the Code of Ethics for the Internal Auditing Profession: An International Perspective. Research in Accounting Regulation, Vol. 10, 1997, 115-128.
- Taggar, S. and Parkinson, J. (2007). Personality tests in accounting research. Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol. 11(2) 2007, 122-151.
- Wheeler, P. (2001). The Myers-Briggs Type Indicator and Applications to Accounting Education and Research. Issues in Accounting Education, Vol. 16 (1), 2001, 125-150.

Lampiran 1 Pertanyaan Kuisisioner FIRO-B

Untuk setiap pernyataan di bawah ini, pilihlah nomor jawaban berikut ini yang paling sesuai dengan kondisi di unit kerja Anda. Tuliskan nomor jawaban di sebelah kiri pernyataan.

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Biasanya	Sering	Kadang-Kadang	Sekali-Sekali	Jarang	Tak Pernah

1. (), saya melakukan suatu kegiatan audit bersama orang lain.
2. (), saya membiarkan rekan satu tim memutuskan apa yang harus dilakukan.
3. (), saya bergabung dengan suatu kelompok sosial tertentu.
4. (), saya berusaha untuk menjalin hubungan dekat dengan *auditee*.
5. (), saya cenderung bergabung dengan organisasi sosial ketika saya memiliki kesempatan.
6. (), saya membiarkan rekan satu tim mempengaruhi tindakan saya.
7. (), saya berusaha untuk terlibat dalam aktivitas sosial informal.
8. (), saya berusaha untuk memiliki hubungan personal dengan kehidupan pribadi *auditee*.
9. (), saya berusaha untuk melibatkan rekan tim dalam kegiatan audit saya.
10. (), saya membiarkan rekan tim mengendalikan tindakan saya.
11. (), saya berusaha agar ada orang lain di sekitar saya.
12. (), saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan *auditee*.
13. (), ketika orang lain melakukan kegiatan bersama-sama, saya cenderung bergabung.
14. (), saya mudah dipimpin oleh atasan.
15. (), saya berusaha untuk menghindari kondisi kesendirian.
16. (), saya berusaha untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit.

Untuk setiap pernyataan berikut, pilih nomor dari jawaban berikut dan tuliskan pada tanda kurung yang tersedia sesuai dengan kondisi di unit kerja Anda:

1. Hampir Setiap Orang	2. Banyak Orang	3. Beberapa Orang
4. Sedikit Orang	5. Satu / Dua Orang	6. Tiada Satupun

17. Saya berusaha untuk bersikap ramah kepada () *auditee*.
18. Saya membiarkan () rekan tim memutuskan apa yang harus dilakukan.
19. Hubungan saya dengan () *auditee* berjalan dengan tidak baik.
20. Saya membiarkan () rekan tim mengambil alih suatu kegiatan.
21. Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dengan () *auditee*.
22. Saya membiarkan () rekan tim mempengaruhi tindakan saya.
23. Saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan () *auditee*.
24. Saya membiarkan () rekan tim mengendalikan tindakan saya.
25. Saya bersikap dingin dan jauh dengan () *auditee*.
26. Saya mudah dipimpin oleh () atasan.
27. Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dan pribadi dengan () *auditee*.

Untuk setiap pernyataan berikut, pilih nomor jawaban dan tuliskan pada tanda kurung yang tersedia:

1. Hampir Setiap Orang	2. Banyak Orang	3. Beberapa Orang
4. Sedikit Orang	5. Satu / Dua Orang	6. Tiada Satupun

28. Saya menyukai () rekan tim yang mengajak saya untuk melakukan audit.
29. Saya menyukai () *auditee* yang mendekati dan mengetahui kehidupan pribadi saya.
30. Saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan () rekan tim.
31. Saya menyukai () rekan yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.
32. Saya menyukai () *auditee* yang menjalin hubungan dekat dengan saya.
33. Saya berusaha agar mengambil alih suatu kegiatan audit ketika saya bersama dengan ().
34. Saya menyukai () yang melibatkan saya dalam kegiatan audit mereka.
35. Saya menyukai () *auditee* yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.
36. Saya berusaha agar () rekan tim melakukan dengan cara seperti yang saya inginkan.
37. Saya menyukai () rekan tim yang meminta saya untuk berpartisipasi dalam diskusi mereka.
38. Saya menyukai () *auditee* yang bersikap ramah kepada saya.
39. Saya menyukai () yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.
40. Saya menghendaki () *auditee* menjaga jarak dengan saya.

Untuk setiap pernyataan di bawah ini, pilihlah nomor jawaban berikut ini yang paling sesuai dengan kondisi di unit kerja Anda. Tuliskan nomor jawaban di sebelah kiri pernyataan.

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Biasanya	Sering	Kadang- Kadang	Sekali-Sekali	Jarang	Tak Pernah

41. (), saya berusaha untuk menjadi orang yang dominan ketika saya bersama rekan tim lainnya.
42. (), saya menyukai orang yang mengajak saya untuk suatu kegiatan audit.
43. (), saya menyukai *auditee* yang menjalin hubungan dekat dengan saya.
44. (), saya berusaha agar rekan tim melakukan kegiatan audit seperti yang saya inginkan.
45. (), saya menyukai rekan yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.
46. (), saya menyukai auditee yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.
47. (), saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan rekan tim lainnya.
48. (), saya menyukai orang yang melibatkan saya ke dalam kegiatan audit mereka.
49. (), saya menyukai *auditee* yang mendekati dan mengetahui kehidupan pribadi saya.
50. (), saya berusaha untuk mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan tim.
51. (), saya menyukai rekan yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.
52. (), saya menyukai *auditee* yang bersikap jauh kepada saya.
53. (), saya berusaha agar rekan tim melakukan sesuatu dengan cara seperti yang saya inginkan.
54. (), saya mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan tim lainnya.

Lampiran 2 Nilai Jawaban Kuisioner FIRO-B

No	Kuisioner FIRO-B	Kuisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Inclusion (EI)									
1	I try to be with people	Saya berusaha untuk melakukan kegiatan audit bersama orang lain.	0	1	1	1	0	0	0
3	I join social groups	Saya bergabung dengan suatu kelompok sosial.	0	1	1	1	1	0	0
5	I tend to join social organisations when I have an opportunity	Saya cenderung bergabung dengan organisasi sosial ketika saya memiliki kesempatan.	0	1	1	1	1	0	0
7	I try to be included in informal social activities	Saya berusaha untuk dimasukkan dalam aktivitas sosial informal.	0	1	1	1	0	0	0
9	I try to include other people in my plans	Saya berusaha untuk memasukkan rekan penugasan dalam rencana audit saya.	0	1	1	0	0	0	0
11	I try to have people around me	Saya berusaha untuk berada ditengah-tengah pada orang-orang di sekitar saya.	0	1	1	0	0	0	0
13	When people are doing things together, I tend to join them	Ketika orang lain melakukan hal secara bersama saya cenderung bergabung dengan mereka.	0	1	1	0	0	0	0
15	I try to avoid being alone	Saya berusaha untuk menghindari kondisi kesendirian.	0	1	0	0	0	0	0
16	I try to participate in group activities	Saya berusaha untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit.	0	1	0	0	0	0	0
Wanted Inclusion (WI)									
28	I like people to invite me to things	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk kegiatan audit.	0	1	1	0	0	0	0
31	I like people to invite me to join in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
34	I like people to include me in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang melibatkan saya dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
37	I like people to ask me to participate in their discussions	Saya menyukai rekan penugasan yang meminta saya untuk berpartisipasi dalam diskusi audit mereka.	0	1	0	0	0	0	0
39	I like people to invite me to participate in their activities	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.	0	1	0	0	0	0	0
42	I like people to invite me to things	Saya menyukai rekan penugasan yang mengajak saya untuk melakukan kegiatan audit.	0	1	1	0	0	0	0
45	I like people to invite me to join their activities	Saya menyukai orang yang mengajak saya untuk bergabung dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
48	I like people to include me in their activities	Saya menyukai orang yang melibatkan saya ke dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0
51	I like people to invite me to participate in their activities	Saya menyukai orang yang mengajak saya untuk berpartisipasi dalam kegiatan audit mereka.	0	1	1	0	0	0	0

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Control (EC)									
30	I try to influence strongly other people's actions	Saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
33	I try to take charge of things when I am with people	Saya berusaha agar mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
36	I try to have other people do things the way I want them done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan sesuatu dengan cara seperti yang saya inginkan.	0	1	1	0	0	0	0
41	I try to be a dominant person when I am with others	Saya berusaha untuk menjadi orang yang menonjol ketika saya bersama rekan penugasan.	0	1	1	1	1	0	0
44	I try to have other people do things I want done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan hal seperti yang saya inginkan.	0	1	1	1	0	0	0
47	I try to influence strongly other people's action	Saya berusaha untuk mempengaruhi tindakan rekan penugasan.	0	1	1	1	0	0	0
50	I try to take charge of things when I am with people	Saya berusaha untuk mengambil alih suatu hal ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	0	0	0	0
53	I try to have other people do things the way I want them done	Saya berusaha agar rekan penugasan melakukan sesuatu dengan cara seperti yang saya inginkan.	0	1	1	0	0	0	0
54	I take charge of things when I am with people	Saya suka mengambil alih kegiatan audit ketika saya bersama dengan rekan penugasan.	0	1	1	0	0	0	0
Wanted Control (WC)									
2	I let other people decide what to do	Saya membiarkan rekan penugasan memutuskan apa yang harus dilakukan.	0	1	1	1	1	0	0
6	I let other people strongly influence my action	Saya membiarkan rekan penugasan mempengaruhi tindakan saya.	0	1	1	1	1	0	0
10	I let other people control my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mengendalikan tindakan saya.	0	1	1	1	0	0	0
14	I am easily led by people	Saya mudah dipimpin oleh atasan.	0	1	1	1	0	0	0
18	I let other people decide what to do	Saya membiarkan rekan penugasan memutuskan apa yang harus dilakukan.	0	1	1	1	1	0	0
20	I let other people take charge of things	Saya membiarkan rekan penugasan mengambil alih suatu hal.	0	1	1	1	1	0	0
22	I let other people strongly influence my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mempengaruhi tindakan saya.	0	1	1	1	1	0	0
24	I let other people control my actions	Saya membiarkan rekan penugasan mengendalikan tindakan saya.	0	1	1	1	0	0	0
26	I am easily led by people	Saya mudah dipimpin oleh atasan.	0	1	1	1	0	0	0

No	Kuisisioner FIRO-B	Kuisisioner FIRO-B (modifikasi)	Nilai Nomor Jawaban						
			0	1	2	3	4	5	6
Expected Affection (EA)									
4	I try to have close relationship with people	Saya berusaha memiliki hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
8	I try to have close, personal relationship with people	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dan pribadi dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
12	I try to get close and personal with people	Saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	0	0	0	0	0
17	I try to be friendly to people	Saya berusaha untuk bersikap ramah kepada <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
19	My personal relations with people are cool and distant	Hubungan pribadi saya dengan <i>auditee</i> dingin dan jauh.	0	0	0	0	1	1	1
21	I try to have close relationship with people	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
23	I try to get close and personal with people	Saya berusaha untuk mendapatkan hubungan dekat dengan pribadi <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
25	I act cool and distant with people	Saya bersikap dingin dan jauh dengan <i>auditee</i> .	0	0	0	0	1	1	1
27	I try to have close and personal relationships with people	Saya berusaha untuk memiliki hubungan dekat dengan <i>auditee</i> .	0	1	1	0	0	0	0
Wanted Affection (WA)									
29	I like people to act close and personal with me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati saya dan mengetahui kehidupan pribadi saya.	0	1	1	0	0	0	0
32	I like people to act close towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang menjalin hubungan dekat dengan saya.	0	1	1	0	0	0	0
35	I like people to act cool and distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1
38	I like people to act friendly towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap ramah kepada saya.	0	1	1	0	0	0	0
40	I like people to act distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang menjaga jarak dengan saya.	0	0	0	0	0	1	1
43	I like people to act close to me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati saya.	0	1	0	0	0	0	0
46	I like people to act cool and distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap dingin dan jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1
49	I like people to act close and personal with me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang mendekati dan ingin mengetahui kehidupan pribadi saya.	0	1	1	0	0	0	0
52	I like people to act distant towards me	Saya menyukai <i>auditee</i> yang bersikap jauh kepada saya.	0	0	0	0	0	1	1