

**PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI,
PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
REZKI WULAN RAMADHANTY
11412147009

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

**PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI,
PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh:

REZKI WULAN RAMADHANTY

11412147009

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 20 Mei 2013

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Akuntansi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,



Dhyah Setyorini, M.Si., Ak.
NIP. 19771107 200501 2 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:
**“PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI,
PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**

yang disusun oleh:

REZKI WULAN RAMADHANTY

NIM 11412147009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 3 Juni 2013 dan dinyatakan LULUS.

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Sukirno, Ph.D. NIP. 19690414 199403 1 002	Ketua Penguji		24-06-2013
Dhyah Setyorini, M.Si., Ak. NIP. 19771107 200501 2 001	Sekretaris Penguji		24-06-2013
Indarto Waluyo, M.Acc., Ak., CPA NIP. 19691024 199903 1 001	Penguji Utama		24-06-2013

Yogyakarta, Juni 2013

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan


Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Q. S. Al Insyirah: 5-6).

“Tuntutlah ilmu, sesungguhnya menuntut ilmu adalah pendekatan diri kepada Allah SWT, dan mengajarkannya kepada orang yang tidak mengetahuinya adalah sedekah. Sesungguhnya ilmu pengetahuan menempatkan orangnya dalam kedudukan terhormat dan mulia tinggi. Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya di dunia dan di akhirat.” (HR. Ar-Rabii’)

“ Barangsiapa menempuh perjalanan demi mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan jalannya ke surga. Sesungguhnya malaikat meletakkan sayap-sayapnya sebagai tanda ridha pada pencari ilmu. Keutamaan orang berilmu diatas ahli ibadah seperti keutamaan bulan atas seluruh bintang.”(HR At-Timidzi)

“ Fokus, Ikhtiar, Doa, Istiqomah” (Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini peneliti persembahkan kepada:

1. Ibuku tercinta, yang telah melahirkanku ke dunia dan tiada henti-hentinya mendoakan serta memotivasiku. Terimakasih atas doa yang selalu terucap demi masa depanku yang cerah dan bermanfaat.
2. Ayahku tersayang, yang selalu siap memberikan dukungan dan bantuan moril dan materiil untuk anak-anaknya.
3. Adikku, Ghina Nurul Fitriana, semoga skripsi ini bisa menjadi motivasimu untuk dapat berkarya lebih baik lagi.
4. Tanteuku, Tante Kiki atas perhatian dan bantuannya sehingga bisa menyelesaikan studi ini.
5. Semua keluarga atas curahan kasih sayang dan doa.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

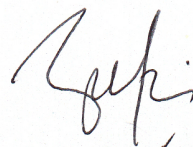
Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rezki Wulan Ramadhanty
NIM : 11412147009
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI,
PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS
PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di
Daerah Istimewa Yogyakarta)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 20 Mei 2013
Peneliti,



Rezki Wulan Ramadhanty
NIM. 11412147009

**PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI,
PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS PERAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR**
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Oleh:
Rezki Wulan Ramadhanty
11412147009

ABSTRAK

Penelitian ini bersifat *ex-post facto* dan kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor, (2) pengaruh Otonomi terhadap Kinerja Auditor, dan (3) pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, (4) pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor, dan (5) pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah auditor yang berjumlah 56 responden pada 7 Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, regresi sederhana, dan regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor. Ditunjukkan dengan nilai $R^2_{(x1y)} = 0,432$, $t_{hitung} = 6,413 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,000 < 0,050$), (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Otonomi terhadap Kinerja Auditor. Ditunjukkan dengan nilai $R^2_{(x2y)} = 0,571$, $t_{hitung} = 8,480 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,000 < 0,050$), (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor. Ditunjukkan dengan nilai $R^2_{(x3y)} = 0,615$, $t_{hitung} = 9,281 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,000 < 0,050$), (4) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor. Ditunjukkan dengan nilai $R^2_{(x4y)} = 0,510$, $t_{hitung} = -7,498 > t_{tabel} = 1,684$ dan dengan signifikansi ($0,014 < 0,050$), (5) Terdapat pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran secara bersama-sama terhadap Kinerja Auditor. Ditunjukkan dengan nilai $R_{y(x1x2\ x3x4)}$ sebesar 0,888, nilai $R^2_{y(x1x2\ x3x4)}$ sebesar 0,789, harga $F_{hitung} = 47,667 > F_{tabel} = 2,606$, nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis ini mendukung hipotesis yang diajukan.

Kata Kunci : Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Kinerja Auditor

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “ PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI, PROFESIONALISME, DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)” dengan lancar. Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Rr. Indah Mustikawati, M.Si., Ak., Dosen Pembimbing Akademik atas saran dan masukannya selama kegiatan perkuliahan.
4. Dhyah Setyorini, M.Si.,Ak., Dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi.
5. Indarto Waluyo,M.Acc.,Ak.,CPA, Dosen Narasumber yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Sukirno, Ph.D., Dosen Ketua Penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyusunan skripsi.

7. Para auditor yang bekerja di KAP Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah meluangkan waktunya menjadi responden penelitian.
8. Semua kawan Program Kelanjutan Studi Akuntansi 2011 FE UNY, atas bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Semoga silaturahmi ini akan terus terjalin sampai kapanpun.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik, Amin. Harapan peneliti mudah-mudahan apa yang terkandung di dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 20 Mei 2013

Peneliti,

Rezki Wulan Ramadhanty

NIM. 11412147009

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	 13
A. Deskripsi Teori	13
1. Kinerja Auditor	13
2. Pengalaman	29
3. Otonomi Auditor.....	31
4. Profesionalisme Auditor.....	35
5. Ambiguitas Peran.....	39
B. Penelitian yang Relevan.....	43

C. Kerangka Berpikir	46
D. Paradigma Penelitian	51
E. Hipotesis Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Tempat dan Waktu Penelitian	52
B. Jenis Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	53
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Instrumen Penelitian.....	62
G. Uji Coba Instrumen	64
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas	71
H. Teknik Analisis Data	73
1. Uji Asumsi Klasik.....	73
2. Uji Hipotesis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	83
A. Deskripsi Data Umum	83
B. Deskripsi Data Khusus	89
C. Analisis Data.....	104
1. Uji Asumsi Klasik.....	104
2. Uji Hipotesis	108
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	115
E. Keterbatasan Penelitian.....	122
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN.....	133

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Populasi Auditor KAP	53
2. Daftar Sampel.....	54
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	62
4. Skor Alternatif Jawaban	64
5. Rangkuman Uji Validitas (Kinerja)	66
6. Rangkuman Uji Validitas (Pengalaman).....	67
7. Rangkuman Uji Validitas (Otonomi)	68
8. Rangkuman Uji Validitas (Profesionalisme).....	69
9. Rangkuman Uji Validitas (Ambiguitas Peran).....	70
10. Rangkuman Uji Reliabilitas Korelasi	72
11. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel	72
12. Rangkuman Jumlah Kuesiner	84
13. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja).....	91
14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y	92
15. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman (X_1)	93
16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1	94
17. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Otonomi)	96
18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2	97
19. Distribusi Frekuensi Variabel X_3 (Profesionalisme).....	99
20. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_3	100
21. Distribusi Frekuensi Variabel X_4 (Ambiguitas Peran)	101

22. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_4	103
23. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	104
24. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	105
25. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas.....	106
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X_1	108
27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X_2	109
28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X_3	110
29. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana X_4	110
30. Rangkuman Regresi Berganda.....	113
31. Rangkuman SE dan SR.....	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	51
2. Responden berdasar jenis kelamin.....	84
3. Responden berdasar umur.....	85
4. Responden berdasar pendidikan.....	86
5. Responden berdasar lama kerja.....	87
6. Responden berdasar jabatan.....	88
7. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja (Y).....	92
8. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pengalaman.....	95
9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Otonomi	97
10. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Profesionalisme	100
11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Ambiguitas Peran	103
12. Pola Scatterplot	107

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba.....	133
2. Skor Butir Uji Coba Instrumen Penelitian (Kuesioner).....	140
3. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	146
4. Instrumen Penelitian (Kuesioner)	160
5. Skor Butir Instrumen Penelitian.....	166
6. Tabel Distribusi Frekuensi dan Kecenderungan Variabel	172
7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	183
8. Hasil Analisis Hipotesis.....	187
a. Hasil Analisis Regresi Sederhana	188
b. Hasil Analisis Regresi Berganda	193
c. Sumbangan Relatif dan Efektif	196
9. .Surat Keterangan Penelitian	199

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salahsatu dari beberapa jenis sumberdaya utama organisasi yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen.Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk dapat beroperasi dan meningkatkan kualitas produk maupun jasa.Profesi yang memberikan jasa tersebut juga dituntut mempunyai kemampuan yang cemerlang. Hal ini menjadi penentu keberhasilan seorang profesi agar adanya nilai tambah terhadap jasa yang diberikan.Mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja.

Di sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP), tenaga kerja professional merupakan unsur utama yang harus dikelola manajemen KAP untuk dapat memberikan jasa-jasanya kepada klien serta bertanggung jawab kepada publik. Kantor Akuntan Publik adalah lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya”(Haryono Jusuf,2001:19). Auditor independen ialah auditor professional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. (Mulyadi dan Kanaka, 1998:4). Profesi auditor merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar pendidikan

tertentu. Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan.

Persaingan dunia usaha di era saat ini semakin ketat, termasuk persaingan dalam bisnis jasa akuntan publik. KAP dituntut harus dapat menghimpun klien sebanyak mungkin untuk dapat bertahan. Namun setiap Kantor Akuntan Publik tersebut juga harus memperhatikan kualitas kerja, tidak hanya dapat menghimpun klien sebanyak mungkin tetapi juga semakin dipercaya oleh pengguna jasa dan masyarakat luas. Jika kualitas kerja terus ditingkatkan, maka jasa yang dihasilkan akan semakin berkualitas. Hal ini dikarenakan profesi akuntan adalah profesi yang berlandaskan kepercayaan dari masyarakat. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional. Namun yang terjadi saat ini sungguh memprihatinkan, dimana terjadi kasus-kasus *make up* laporan keuangan oleh auditor serta terungkapnya kolusi antara Kantor Akuntan Publik dengan kliennya agar lolos *go public* menyebabkan masyarakat belum sepenuhnya menaruh kepercayaan terhadap profesi akuntan (Unti Ludigdo, 2007:14). Dalam praktiknya, auditor berada dalam situasi yang dilematis. Di satu sisi auditor harus bersikap independen dalam memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan yang berkaitan dengan kepentingan berbagai pihak, namun di sisi lain auditor juga harus dapat memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh klien yang membayar *fee* atas jasanya demi kepuasan klien

agar tetap memakai jasanya di waktu yang akan datang. Posisi yang dilematis tersebut tentu dapat mempengaruhi kualitas auditnya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat, yaitu dengan memberikan jasa profesional yang berkualitas. Profesi akuntan harus memiliki integritas, independen dan bebas dari semua kepentingan. Akuntan publik atau auditor bukan hanya sekedar ahli tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan hati-hati dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesi yang ada. Hal ini dikarenakan seorang auditor dalam melaksanakan audit atas laporan keuangan tidak semata-mata bekerja untuk kepentingan kliennya, melainkan juga untuk kepentingan pihak lain yang mempunyai kepentingan atas laporan keuangan yang diaudit. Untuk dapat mempertahankan kepercayaan dari klien dan dari para pemakai laporan keuangan lainnya, auditor dituntut untuk memiliki kinerja yang cemerlang.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Don Hellriegel (2001) dalam Novika Astriana (2011:2) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi,) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan. Terkait dengan peningkatan kinerja profesional, karakter pribadi profesional dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi suatu Kantor Akuntan Publik (KAP) dan pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional

(publik).Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat kinerja dan keadaan psikologis yang berbeda.

Menurut Mulyadi (2002:11), “Kinerja Auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah disesuaikan dalam kurun waktu tertentu.” Berdasarkan beberapa penelitian yang mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, seperti pada penelitian Ardhimas (2012).Dalam penelitian tersebut faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah pengalaman, otonomi, tanggung jawab, dan ambiguitas peran.Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dian Agustia (2010), bahwa profesionalisme juga berpengaruh terhadap kinerja auditor.Dalam penelitian ini, peneliti mengambil pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran sebagai variabel penelitian.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 26), “Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”. Pengalaman kerja auditor menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan auditor dan memberi peluang bagi auditor untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering auditor melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Auditor yang telah berpengalaman akan cepat dalam melaksanakan proses auditnya. Semakin banyak praktik audit dan lama bekerja sebagai auditor, pengalaman akan semakin luas dan meningkatkan kinerjanya.

Seorang auditor harus mempunyai pengalaman yang cukup. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik (Mulyadi, 2002). Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor. Sebagaimana yang telah diatur dalam paragraph ketiga SA seksi 210 tentang pelatihan dan keahlian auditor independen, yaitu disebutkan:

“Dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit...” (SPAP, 2001:210.1)

Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam merekrut calon auditor baru memiliki cara dan persyaratan yang berbeda-beda. Ada yang merekrut calon auditornya dengan syarat telah lulus sarjana (S1) jurusan akuntansi, namun ada pula yang menerima untuk jenjang diploma (D3) jurusan akuntansi.

Kinerja auditor Kantor Akuntan Publik tengah mendapat sorotan dari berbagai pihak. Akuntan Publik memiliki posisi strategis sebagai pihak ketiga antara perusahaan klien dengan pihak eksternal dimana disatu sisi manajemen ingin terlihat kinerjanya baik oleh pihak eksternal atau pemilik, tetapi di sisi lain pihak eksternal menginginkan laporan audit yang sejujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Dalam hal ini terdapat konflik kepentingan antara klien dan pengguna laporan keuangan. Untuk mencegah adanya tekanan dari pihak klien, maka auditor memerlukan independensi. Sekalipun

auditor dibayar oleh klien, ia tetap harus memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit. Auditor akan menjadi sepenuhnya tidak independen apabila ia mendapatkan imbalan yang lebih dari klien untuk memberikan pendapat yang wajar tanpa pengecualian. Kasus-kasus ini dapat terjadi melalui rekayasa penggelembungan jumlah akun asset, piutang, dan penjualan agar margin laba mengalami kenaikan dan menunjukkan posisi keuangan yang baik.

Menurut penelitian yang telah dilakukan Novanda Friska (2012) menjelaskan bahwa profesionalisme sangat diperlukan bagi seorang auditor dalam proses pengauditan. Melalui sikap profesionalisme itulah masyarakat dapat percaya terhadap Kantor Akuntan Publik tempat auditor bekerja. Namun, saat ini, masih ditemukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) oleh beberapa oknum Kantor Akuntan Publik berkaitan dengan laporan audit atas laporan keuangan. Seperti kasus yang terjadi pada PT Great River Internasional, Tbk dimana adanya temuan auditor investigasi dari Bapepam yang menemukan indikasi penggelembungan akun penjualan, piutang, dan asset hingga ratusan milyar rupiah pada laporan Great River yang dilakukan oleh manajemen. Hal ini mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kesulitan arus kas dan gagal dalam membayar utang. Kantor Akuntan Publik Justinus Aditya Sidharta, yang mengaudit perusahaan tersebut, diduga telah melanggar prosedur audit dengan tidak melakukan prosedur yang sesungguhnya. Dalam praktiknya, hal tersebut dapat terjadi karena dua kemungkinan, yaitu karena memang KAP tersebut lalai atau

memang adanya faktor kesengajaan. Oleh karena itu, Menteri Keuangan RI terhitung sejak tanggal 28 November 2006 telah membekukan izin akuntan publik Justinus Aditya Sidharta selama dua tahun karena terbukti melakukan pelanggaran SPAP atas Laporan Keuangan Konsolidasi PT Great River tahun 2003.

Contoh kasus yang terjadi adalah kasus yang menimpa 10 (sepuluh) oknum KAP yang melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) saat mengaudit bank-bank yang dilikuidasi tahun 1998. Contoh lainnya adalah pada tahun 2000 banyak bank yang dinyatakan sehat tanpa syarat oleh akuntan publik atas audit laporan keuangan berdasar Standar Akuntansi Perbankan Indonesia ternyata sebagian besar kondisi bank itu tidak sehat. Selain itu disebutkan pula adanya kasus rekayasa laporan keuangan oleh akuntan intern yang banyak dilakukan sejumlah perusahaan *go-public*. (Winarna, 2001:3).

Contoh diatas adalah beberapa kasus dari sekian kasus pelanggaran etika profesi auditor. Gambaran tentang auditor yang profesional menurut Hall (1968) dalam Novanda Friska (2012:15) tercermin dalam lima dimensi yaitu: Pengabdian pada profesi, Kewajiban sosial, Kemandirian, Keyakinan terhadap profesi, dan Hubungan dengan rekan profesi. Dengan profesionalisme yang tinggi, kinerja auditor akan semakin baik. Selain menjadi seorang profesional yang memiliki sikap profesionalisme, setiap auditor juga diharapkan memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) agar situasi persaingan tidak

sehat dapat dihindarkan. Di Indonesia, etika akuntan menjadi isu yang sangat menarik.

Kantor Akuntan Publik (KAP) mempunyai struktur organisasi yang unik dan matriks. Struktur organisasi tersebut bersifat fleksibel dan informal sehingga sangat mungkin struktur pada suatu tim audit dengan tim audit selanjutnya akan berubah-ubah dengan formasi staff yang juga berubah. Walaupun di satu sisi staff dapat memahami bahwa ketiadaan struktur formal dan uraian pekerjaan menjadikan pelaksanaan pekerjaan lebih fleksibel, namun di sisi lain hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian staff dalam bekerja. Adanya ketidakjelasan atas peran masing-masing staff memicu kesalahmengertian, padahal seharusnya mereka bersinergi untuk menghasilkan kinerja terbaik. Kondisi ini berdampak negatif pada kinerja auditor serta dan menyebabkan munculnya perilaku disfungsi auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa, ambiguitas peran juga dapat mengurangi kemampuan auditor (Schuller *et al.* ,2004 dalam Gartiria Hutami dan Anis Chariri 2011:3). Auditor harus mempunyai performa baik agar kualitas auditnya memuaskan berbagai pihak. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengambil penelitian terkait isu keperilakuan dalam pengauditan yang berjudul **“Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Di beberapa KAP, pengelolaan sumber daya manusia dianggap sebagai persoalan yang krusial dikarenakan auditor merupakan asset utama KAP sehingga harus dapat dikelola dengan manajemen yang baik pula, dari segi rekrutmen, penggajian, dan jabatan.
2. Sorotan atas kinerja auditor dalam KAP tidak bisa dilepaskan dari sosok kepribadian masing-masing personalnya.
3. Masih terdapatnya kasus pelanggaran etika profesi di kalangan auditor yang disebabkan para auditor tidak mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik dalam pelaksanaan audit.
4. Adanya konflik kepentingan antara manajemen dan pemakai laporan keuangan. Manajemen ingin supaya kinerjanya terlihat baik dimata pihak eksternal. Disisi lain pihak eksternal menginginkan auditor melaporkan dengan sejujurnya sesuai dgn keadaan sebenarnya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Peneliti memberikan batasan permasalahan agar dalam penelitian dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Penelitian ini hanya terbatas pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, diantaranya adalah pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran. Peneliti memilih variabel pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Perumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas adalah.

1. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor?
2. Bagaimana pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor?
4. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk.

1. Mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor.
2. Mengetahui pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor.
3. Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
4. Mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.
5. Mengetahui pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai beberapa manfaat antara lain.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terkait topik yang sama dengan penelitian ini.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengimplementasikan teori yang telah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi serta memperdalam pengetahuan di bidang *auditing* khususnya mengenai topik penelitian ini.

b. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja auditor. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris berkaitan dengan pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Auditor

a. Pengertian Kinerja Auditor (*Job Performance*)

Secara etimologi, kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hadari Nawami (2005:234), “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas tentunya memerlukan karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi.

Campbell *et al.* (1998: 27-37) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) dalam Novika Astriana (2010: 17) bahwa kinerja

yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai
 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan
 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah
 dijalankan.

Pada profesi auditor, kinerja berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat kinerja yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas. Bagi auditor, evaluasi kinerja penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan. Kinerja berarti seberapa baik seorang auditor profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja auditor profesional ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), *direction* (arahan). *Effort* berarti seberapa keras seorang auditor dalam bekerja, *ability* terfokus pada kapabilitas seorang auditor, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang auditor memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan. (Sulistiyani dkk, 2003: 223). Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. “Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok”. (Mangkunegara, 2005: 15)

b. Teori-Teori Kinerja

Beberapa teori penting tentang kinerja adalah sebagai berikut.

1) Teori Kepribadian

Kepribadian mengacu pada bagian karakteristik psikologi dalam diri seseorang yang menentukan bagaimana orang tersebut merespons lingkungannya. Kepribadian adalah intisari dari perbedaan individu. Kepribadian cenderung bersifat konsisten. Konsep kepribadian dan pengetahuan tentang komponennya adalah penting karena memungkinkan untuk memprediksi perilaku. Kepribadian, bagaimanapun juga, dapat berubah. Suatu peristiwa hidup utama, misalnya, dapat menyebabkan suatu perubahan di dalam kepribadian. Para akuntan dapat menghadapi efektivitas orang-orang jika mereka memahami bagaimana kepribadian dikembangkan dan bagaimana kepribadian tersebut dapat diubah. (Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2008: 67).

2) Teori Keperilakuan dalam Auditing

Fokus dari isu pengauditan dalam bidang keperilakuan adalah auditor. Penelitian isu pengauditan baru secara sistematis dilakukan orang di tahun 1970-an. Para pengambil keputusan yang menggunakan laporan keuangan dalam perkembangannya semakin menuntut informasi yang lebih relevan. Jenis laporan keuangan yang relevan ini tidak hanya membutuhkan

keterangan dan keuangan saja, tetapi juga laporan dan keterangan mengenai kejadian-kejadian nonfinansial dalam organisasi. Dalam ilmu keperilakuan terdapat tiga kontributor utama, yaitu psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia sendiri dipengaruhi oleh: 1) Struktur Karakter seperti kepribadian, kebiasaan, dan pola perilaku; 2) Struktur Sosial seperti ekonomi, politik, dan agama; 3) Dinamika Kelompok yang merupakan kombinasi dari struktur karakter dengan struktur sosial. (Indra Wijaya Kusuma, 2003:153)

3) Teori Motivasi dalam Kinerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

$$Performance = f(ability \times motivation)$$

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk

menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

Model motivasi kinerja kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Kesimpulan dari berbagai pernyataan di atas bahwa motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang dimotivasi oleh kebutuhan dan keinginannya yang akan terwujud dalam bentuk suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Pada hakekatnya perilaku manusia berorientasi pada tujuan, karena itu perilaku manusia didasarkan pada kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu: (1) perilaku yang timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan, (2) perilaku yang diarahkan kepada tujuan, (3) perilaku ada yang dapat diukur (4) perilaku memiliki motivasi. (Djarkasih, 2003 dalam Ardhimas Linggar Wisesa 2012: 11).

Motivasi pegawai ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai

sehingga berpengaruh pada perilaku individu yang bersangkutan. Motivator berasal dari diri sendiri (internal) maupun dari luar diri sendiri (eksternal). Menurut Sagir (1958) dalam Ardhimas Linggar Wisesa (2012:12), unsur-unsur penggerak motivasi meliputi: (1) prestasi, (2) penghargaan, (3) tantangan (4) tanggung jawab (5) pengembangan (6) keterlibatan dan (7) kesempatan.

4) Teori Maslow

Teori Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (1954) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*): kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, perumahan, pakaian dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*): kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, untuk mengembangkan diri semaksimal mungkin, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya.

Peneliti menggunakan teori ini untuk mengetahui unsur-unsur penggerak motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja auditor sebagai profesional. Motivasi juga diharapkan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan kinerja kerja auditor dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja.(Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak, 2008:51).

5) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan berpegang pada motivasi untuk berperilaku yang menghasilkan kombinasi keinginan yang diharapkan sebagai hasil. Persepsi memainkan peran inti dalam teori harapan karena persepsi menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang cenderung terjadi.

Teori motivasi menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaanorganisasional dan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan. (Robbins dan Judge, 2008). Oleh karenanya, teori ini berfokus pada tiga hubungan.

a. Hubungan Usaha – Kinerja

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja.

b. Hubungan Kinerja – Penghargaan

Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

c. Hubungan Penghargaan – Tujuan-tujuan Pribadi

Tingkat sampai mana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi.

c. Penilaian Kinerja

1) Pengertian Penilaian Kinerja

Pada lingkungan organisasi profit khususnya di bidang bisnis, penilaian pelaksanaan pekerjaan disebut juga penilaian kinerja atau

penilaian prestasi atau penilaian karyawan (*job performance appraisal*). Menurut Hadari Nawawi (2005: 396) penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai/karyawan yang berpengaruh pada kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006: 87), menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/ deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun (B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2005: 231).

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan atau instansi dalam mengevaluasi pekerjaan karyawan/pegawainya. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka perusahaan atau instansi akan diuntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu tenaga kerja mampu berkontribusi pada fokus strategik pada perusahaan atau instansi. Dalam penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan,

hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

2) Tujuan atau manfaat penilaian kinerja

Penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya. Pentingnya penilaian kinerja karyawan tersebut untuk dua kepentingan, yaitu untuk kepentingan karyawan yang bersangkutan dan untuk kepentingan perusahaan. Bagi karyawan, penilaian ini memberikan umpan balik mengenai pelaksanaan kerja, misalnya tentang kemampuan, kekurangan, potensi, penyesuaian upah kerja, dan pengembangan karir. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja dapat dipakai sebagai pertimbangan untuk pengembangan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan sistem imbalan. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 233) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut.

- a) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- b) Nasihat yang disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

- c) Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- d) Salah satu cara menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas pekerjaan.
- e) Landasan/ bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2005: 401) kegunaan atau manfaat penilaian kinerja atau penilaian pelaksanaan kinerjayaitu.

- a) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang keliru oleh para pegawai/karyawan, serta sebagai masukan bagi para pimpinan dalam membantu dan mengarahkan pegawai/karyawan dalam memperbaiki pekerjaannya di masa depan.
- b) Berguna untuk melaksanakan perbaikan dan penyempurnaan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti.
 - (1) Menyelaraskan upah/gaji atau insentif lainnya bagi para pegawai/karyawan.
 - (2) Memperbaiki kegiatan penempatan, promosi, pindah dan demosi jabatan.

- (3) Membantu memperbaiki kegiatan pelatihan, baik dalam menyusun kurikulum maupun memilih pegawai/karyawan yang akan diikutsertakan dalam pelatihan.
- (4) Memberikan informasi bagi pegawai/karyawan dalam menyusun perencanaan karir.
- (5) Untuk memperbaiki validitas dan reliabilitas tes yang rendah/buruk, bila ternyata calon pegawai/karyawan yang diprediksi memiliki kemampuan tinggi, tetapi setelah bekerja menunjukkan hasil yang sebaliknya.
- (6) Untuk mengidentifikasi masalah-masalah organisasi yang harus dicarikan cara penyelesaiannya.

3) Unsur-unsur kinerja

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja antara lain.

- a) Hasil fungsi pekerjaan,
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya,
- c) Pencapaian tujuan organisasi,
- d) Periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121).

Menurut Surya Dharma (2005: 2) unsur-unsur kinerja antara lain:

- (1) sasaran yang dicapai, (2) kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta (3) efektivitas kerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) unsur-unsur kinerja

meliputi: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan unsur-unsur kinerja menurut beberapa peneliti di atas, maka dapat disimpulkan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja antara lain.

- a) Hasil fungsi atau sasaran yang ingin dicapai dalam organisasi, baik kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dari hasil.
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai (misalnya motivasi, pengetahuan, keterampilan, sikap, kemampuan bekerja sama, dan lain-lain).

4) Jenis-jenis kriteria kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (1999: 11-12) tiga jenis dasar kriteria kinerja adalah.

- a) Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang dalam berperilaku di lingkungan kerjanya, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku, berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personil.

- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria berdasarkan hasil mungkin tepat jika perusahaan tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan.

Menurut Cascio dan Elias dalam Soeprihatno (2000: 89) prasyarat penilaian kinerja harus memenuhi ukuran yaitu dengan kriteria sebagai berikut.

1) *Relevance*

Relevance yaitu adanya kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

2) *Acceptability*

Acceptability adalah hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan.

3) *Reliability*

Reliability adalah hasil kerja dari sistem penilaian tersebut cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses atau gagal yang dilakukan oleh pegawai.

d. Pengukuran Kinerja

Kinerja auditor profesional mengacu pada prestasi kerja auditor yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan

perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja KAP secara keseluruhan. Dalam prinsip dasar manajemen dikemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi (berkaitan dengan kepuasan kerja) yang ada dalam diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik motivasi untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan adanya perubahan sikap dalam bekerja.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Miner, dimensi kerja adalah ukuran dari penilaian dari perilaku yang aktual ditempat kerja, yang mencakup.

1. *Quality of Output*

Kinerja seseorang individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang ditentukan.

2. *Quantity of Output*

Kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seseorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan dengan tidak mengabaikan kualitas output tersebut.

3. *Time at Work*

Dimensi juga menjadi pertimbangan didalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.

4. *Cooperation With Other's Work*

Kinerja juga dinilai dari kemampuan seseorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerjaan lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing-masing.

e. **Faktor-faktor Kinerja**

Menurut Sinungan (2002:4) menuliskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

- 1) Kemauan kerja yang tinggi
- 2) Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Penghasilan
- 5) Hubungan kerja

Sedangkan menurut Sjafriz Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis (2007: 155), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajemen dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kepada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas hubungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.

- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan kultur organisasi. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Pengalaman (*Job Experience*)

Pengalaman auditor adalah pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, banyaknya penugasan maupun jenis-jenis perusahaan yang pernah ditangani (Novanda Friska, 2012:21). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002: 26), “Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya”. Pengalaman merupakan atribut yang penting bagi auditor dimana auditor yang sudah berpengalaman lebih dapat mengingat kesalahan atau kekeliruan serta lebih selektif terhadap informasi-informasi yang relevan dibandingkan dengan auditor yang kurang memiliki pengalaman. Pengalaman menjadi pertimbangan penting untuk merekrut dan mempromosikan auditor baru. Sebagaimana yang disebutkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa persyaratan yang dituntut dari seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai yang biasanya diperoleh dari praktik-praktik dalam bidang auditing sebagai auditor independen. Purnamasari (2005:15), memberikan kesimpulan bahwa seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja. (Simanjuntak, 2005:27). Pengalaman dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan selama masa jabatan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. *Job Experience* atau pengalaman kerja merupakan salah satu variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja.

Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Jika seorang auditor berpengalaman, maka.

- 1) Auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan.
- 2) Auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan
- 3) Auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan
- 4) Hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih.

Menurut Arrens dan Loebbeck (1996: 21), seorang auditor juga dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang digeluti kliennya. Pengalaman yang dimiliki oleh auditor yang dirasa mendukung kemampuannya untuk melakukan audit atau pemeriksaan adalah sebagai berikut.

- b. Pengalaman atas penanganan berbagai bentuk kecurangan dan kekeliruan secara menyeluruh. Hal tersebut membuka peluang semakin besar bahwa pihak auditor akan mudah untuk mengidentifikasi berbagai kekeliruan dan kecurangan dalam laporan keuangan.
- c. Pengalaman atas pengidentifikasian berbagai bentuk kekeliruan yang terjadi dalam laporan keuangan, dengan adanya pengalaman tersebut maka auditor akan tahu berbagai bentuk kecurangan yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan.
- d. Pengalaman dalam melakukan analisis alur dokumen operasi perusahaan. Hal ini akan semakin memperlancar pemeriksaan yang dilakukan oleh auditor dan mempercepat proses pemeriksaan laporan keuangan perusahaan.

3. Otonomi Auditor

a. Pengertian Otonomi

Menurut Hall, 1968 dan Lengermann, 1972 dalam Ardhimas (2012: 22) berdasarkan perspektif profesional, otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. Otonomi adalah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan professional yang menjadi "sifat" utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain, otonomi berkaitan dengan kemampuan profesional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi.

Job Autonomy atau otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Mulyadi (2002:26) independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Breugh, 1985 dalam Ardhimas (2012: 23) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *work method*, *work schedule*, and *work criteria*. *Work method autonomy* merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work schedule autonomy* merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. *Work criteria autonomy* merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Dalam penelitian ini, penilaian aspek otonomi fokus pada keputusan (*judgment*) profesional daripada aspek-aspek teknis seperti penjadwalan kerja dan tugas-tugas administrasi lainnya. Sebagai auditor senior dalam perusahaan, mereka diberikan lebih banyak tanggung jawab dan kontrol pada pekerjaan mereka dan pekerjaan bawahan.

b. Aspek yang berkaitan dengan otonomi auditor

Otonomi erat kaitannya dengan independensi dan kebebasan auditor. Untuk selanjutnya akan dibahas sebagai berikut.

1) Independensi auditor

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu.

a. Independensi sikap mental

Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya.

b. Independensi penampilan

Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik.

c. Independensi praktisi (*practitioner independence*)

Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak dalam perencanaan program, pelaksanaan pekerjaan dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan.

d. Independensi profesi (*profession independence*)

Independensi profesi berhubungan dengan kesan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

2) Kebebasan auditor

Kebebasan auditor merupakan hal penting untuk dibahas di kalangan pengguna, pembuat kebijakan, ataupun akademik. Hal ini disebabkan pendapat yang diberikan oleh auditor berkaitan banyak pihak. Para investor, pemberi pinjaman, calon investor, dan lainnya berpedoman pada pendapat akuntan atas pengesahan laporan keuangan. Namun demikian pendapat yang diberikan oleh auditor tidak akan mempunyai nilai apabila auditor tersebut dianggap tidak memiliki kebebasan oleh para pengguna laporan keuangan. Berkaitan dengan kebebasan, pada Oktober 1997, AICPA menerbitkan kertas kerja yang berkaitan dengan definisi kebebasan auditor:

“Auditor independence is an absence of interest that create an unacceptable risk of bias with respect to the quality or context of information that is the subject an audit engagement.”

Seterusnya AICPA menyarankan prinsip-prinsip berikut sebagai pedoman.

a. Auditor tidak boleh bergantung dalam hal keuangan kepada klien.

- b. Auditor dan klien seharusnya tidak mempunyai konflik kepentingan yang dapat mengganggu objektivitas mereka berkenaan dengan cara-cara yang mempengaruhi laporan keuangan.
- c. Auditor dan klien seharusnya tidak mempunyai hubungan yang dapat/akan mengganggu objektivitas auditor.

4. Profesionalisme Auditor

a. Konsep Profesionalisme

Profesi dan Profesionalisme dibuat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting, tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Sedangkan menurut Harefa (1999) sebagaimana dikutip oleh Abdul Halim (2003:12) adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Selama beberapa dekade yang lalu banyak sekali penelitian empiris yang dilakukan terhadap profesionalisme dalam organisasi. Beberapa penelitian empiris yang dilakukan terhadap profesionalisme membuktikan profesionalisme merupakan konstruk yang bersifat multidimensional.

Konsep profesionalisme modern dikemukakan oleh Hall (1968) dalam Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2008:205) yang mengembangkan skala sikap untuk mengukur tingkat profesional di antara praktisi pada beberapa pekerjaan antara lain dokter, jururawat, akuntan, guru, pengacara, pekerja sosial, pialang atau broker, pustakawan,

masinis, manajemen personel perusahaan periklanan. Sedangkan aspek sikap atau perilaku berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan perilaku.

Di dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) tercantum peraturan tentang bagaimana seorang auditor harus melakukan pekerjaannya dengan profesional. Hal ini terdapat pada SA Seksi 230 Penggunaan Kemahiran Professional dengan Cermat dan Seksama dalam pelaksanaannya Pekerjaan Auditor, Standar Umum ketiga berbunyi, dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama. Penggunaan kemahiran profesional dengan kecermatan dan keseksamaan menekankan tanggung jawab profesional yang bekerja dalam organisasi auditor independen untuk mengamati standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan (IAI, 2001).

Aktivitas auditor dan akuntan lainnya disebut sebagai suatu profesi karena memenuhi lima prinsip karakteristik suatu profesi, yaitu pengetahuan khusus melalui pendidikan formal; memiliki standart kualifikasi profesi; status profesinya diakui oleh masyarakat; memiliki kode etik dalam berhubungan dengan kliennya, sesama akuntan dan masyarakat. (Munawir, 1999:8)

b. Pengukuran Profesionalisme

Menurut Hall (1968) dalam Novanda Friska (2012:33) terdapat lima dimensi profesionalisme seorang auditor, yaitu.

1) Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerja didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

2) Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Terdapat empat sikap yang menyangkut kewajiban sosial, yaitu.

- a. Sikap obstruktif, adalah pendekatan terhadap tanggung jawab sosial yang melibatkan tindakan seminimal mungkin dan melibatkan usaha-usaha menolak atau menutupi pelanggaran yang dilakukan.
- b. Sikap defensif, adalah pendekatan tanggung jawab sosial yang ditandai dengan perusahaan hanya memenuhi persyaratan hukum

secara minimum atas komitmennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosial.

- c. Sikap akomodatif, adalah pendekatan tanggung jawab sosial yang diterapkan suatu perusahaan dengan melakukannya apabila diminta, melebihi persyaratan hukum minimum dalam komitmennya terhadap kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.
- d. Sikap proaktif, adalah pendekatan tanggungjawab sosial yang diterapkan suatu perusahaan, yaitu secara aktif mencari peluang untuk memberikan sumbangan demi kesejahteraan kelompok dan individu dalam lingkungan sosialnya.

3) Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian dan otonomi secara profesional. Rasa kemandirian akan timbul melalui kebebasan yang diperoleh. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas. Auditor yang mandiri mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan perencanaan dan membuat keputusan penting tentang suatu pertimbangan.

4) Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka. Bila yang menilai pekerjaan mempunyai pengetahuan yang sama, maka kesalahan akan dapat diketahui.

5) Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangunkesadaran profesional. Seorang auditor yang melakukan interaksi yang baik dengan sesama profesi akan dapat menambah pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, interaksi dapat dilakukan melalui pertukaran pikiran mengenai pengalaman kerja sebagai auditor.

5. Ambiguitas Peran

a. Pengertian Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Ambiguitas peran menurut Luthans (2009:473) terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya

dilakukan“.Hal ini disebabkan karena deskripsi kerja yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, dan tidak adanya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan seseorang tidak yakin pada apa yang dia lakukan.Ambiguitas atau kekaburan peran adalah suatu kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat. (Nimran,1997:100).

Menurut Kreitnerdan Kinichi (2003), ambiguitas peran terjadi ketika seseorang tidak mengetahui akan harapan pada peran mereka. Ambiguitas peran sebagai situasi dimana individu tidak memiliki arah yang jelas mengenai harapan akan perannya dalam organisasi. Kemudian Lapopolo (2002; 984-999)menyebutkan bahwa ambiguitas peran muncul ketika seseorang karyawan merasa bahwa terdapat banyak sekali ketidakpastian dalam aspek-aspek peran atau keanggotaan karyawan tersebut dalam kelompok.

Ambiguitas peran dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali tidak dapat dihindari.

b. Ciri-ciri Ambiguitas Peran

Seseorang dapat dikatakan berada dalam kekaburan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut.

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang dia mainkan.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
3. Tidak cukup wewenang untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
4. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya.
5. Tidak memahami benar peranan dari pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan secara keseluruhan. (Nimran, 1997:101).

c. Cara untuk mencegah tidak terjadinya ambiguitas peran

Pemegang peran harus mengetahui 6 (enam) tipe dasar informasi, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadinya ambiguitas peran yaitu.

1. Pemegang peran harus tahu apa yang diharapkan oleh orang lain.
2. Pemegang peran harus tahu aktivitas yang seharusnya mereka lakukan dan hubungan interpersonal yang harus mereka tunjukkan untuk memenuhi harapan orang lain.
3. Pemegang peran harus mengetahui konsekuensi dari pelaksanaan aktivitas atau interaksi dengan orang lain dalam hal tertentu.
4. Pemegang peran harus mengetahui macam-macam tingkah laku atau sikap yang akan diterima baik sebagai imbalan maupun hukuman.

5. Pemegang peran harus menemukan tipe-tipe dari imbalan dan hukuman yang akan diberikan dan mengukur kemungkinan mereka (karyawan) menerimanya.
6. Pemegang peran harus mengetahui tingkah laku atau sikap yang akan memuaskan atau mengecewakan kebutuhan individu. (Mondy, Sharplin, dan Premeaux, 1990:491-492)

Dalam suatu organisasi sebaiknya memiliki penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan penerima mandat. Ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Ambiguitas peran juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas. Ketidakjelasan di sini termasuk ketidakjelasan mengenai sampai sejauh mana otoritas kerja yang dimiliki.

B. Penelitian yang Relevan

1. Novika Astriana (2010)

Dalam penelitiannya yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Job Performance* Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang”**, dinyatakan terdapat faktor-faktor seperti pengalaman, otonomi, dan tanggung jawab yang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja(*job performance*), sedangkan terdapat faktor ambiguitas peran yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja(*job performance*). Dari penelitian yang dilakukan oleh Novika Astriana (2010) memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran serta variabel dependen kinerja (*job performance*). Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada salah satu variabel independen, dimana penelitian Novika Astriana menggunakan variabel independen tanggung jawab, sedangkan penelitian ini memilih variabel profesionalisme. Selain itu, responden penelitian ini adalah auditor pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan pada penelitian Novika mengambil responden pada 64 responden di KAP Wilayah Semarang.

2. Ardhimas Linggar Wisesa (2012)

Dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang”**, dinyatakan bahwa variabel *exercised*

responsibility, pengalaman, dan otonomi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel ambiguitas peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan pada auditor yang ada di Semarang. Penelitian tersebut mengambil variabel yang sama dan dihubungkan dengan kinerja auditor. Dari penelitian yang dilakukan oleh Ardhimas Linggar Wisesa (2012) memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran serta variabel dependen kinerja (*job performance*). Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada salah satu variabel independen, dimana penelitian Ardhimas menggunakan variabel independen *exercised responsibility*, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel profesionalisme. Selain itu, responden penelitian ini adalah auditor pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan pada penelitian Ardhimas mengambil responden pada 70 auditor di KAP wilayah Semarang.

3. RenaMareta (2012)

Dalam penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman, dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta**”, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja auditor. Dari penelitian yang dilakukan oleh Rena Mareta memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel

independen pengalaman dan variabel dependen kinerja auditor. Persamaan juga terletak pada objek penelitian, dimana objek penelitian adalah Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Perbedaannya adalah pada tiga variabel yang digunakan oleh peneliti berbeda dengan penelitian terdahulu, yaitu peneliti menggunakan variabel independen otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran.

4. Dian Agustia (2010)

Dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap *Job Satisfaction*, *Komitmen Organisasi*, dan *Job Performance* serta *Turnover Intentions*”**, dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis nol yang menyatakan tidak berpengaruh signifikan antara profesionalisme dengan kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Dian Agustia memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen profesionalisme dan variabel dependen kinerja auditor. Perbedaannya adalah pada tiga variabel dependen yang digunakan oleh Dian berbeda dengan penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan satu variabel dependen yaitu kinerja auditor sedangkan penelitian terdahulu menggunakan empat variabel dependen. Selain itu, variabel independen dalam penelitian Dian hanya satu variabel, yaitu profesionalisme, sedangkan pada penelitian ini menggunakan empat variabel independen, yaitu pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran. Obyek

penelitian yang dipilih dalam penelitian ini juga berbeda. Peneliti memilih auditor di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai responden, sedangkan pada penelitian Dian, responden penelitian adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan teori motivasi, kinerja yang baik dapat dicapai apabila kemampuan, pengetahuan, dan motivasi telah tersedia. Namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Pengalaman berkaitan positif dengan kinerja. Seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik, dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lebih jauh menurut penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Cenker (2008: 327-347) menunjukkan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan serta telah dibuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi positif terhadap kinerja disaat unsur karakter kepribadian profesional dimasukkan kedalam model pengukuran. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian

ini diharapkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang dibuat yaitu terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Otonomi terhadap Kinerja Auditor

Otonomi telah dianggap sebagai moderator antara karakter pribadi dan kinerja (Barrick dan Mount, 1993: 111-118) merupakan mandat yang mengizinkan maupun menghalangi individu untuk mengekspresikan dan menentukan langkah apa yang harus diambil untuk melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Di dalam suatu organisasi seseorang yang memiliki jabatan dapat memilih langkah yang tepat untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kenyataan ini merupakan salah satu fakta yang menunjukkan bahwa otonomi mempengaruhi tingkat kinerja.

Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu di atas dapat dinyatakan bahwa otonomi memiliki keterkaitan dengan kinerja profesional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi juga. Riset sebelumnya telah menemukan bahwa otonomi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja(*job performance*). Penelitian tersebut dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008: 327). Sebagai auditor senior dalam sebuah perusahaan dan memiliki otonomi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan memiliki kinerja (*job performance*) yang baik. Pada setiap golongan dalam suatu perusahaan, orang-orang yang diberi otonomi yang lebih besar diharapkan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat adalah terdapat pengaruh positif otonomi terhadap kinerja auditor.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme dapat dijadikan sebuah elemen motivasi yang memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja atau kinerja dengan ketrampilan yang tinggi. Sikap profesionalisme auditor dibutuhkan dalam menghasilkan kualitas pekerjaan yang sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan semakin berkualitas pekerjaan seorang auditor, kinerjanya semakin cemerlang. Semakin baik kinerjanya, masyarakat dan pihak-pihak terkait akan semakin percaya dengan profesi ini.

Dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada profesionalisme auditor eksternal atau independen. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Seorang auditor yang memiliki keteguhan pada profesi sebagai auditor, tidak melihat imbalan dari profesinya sebagai pembanding, dan mendapat kepuasan batin dengan berprofesi sebagai auditor sehingga

menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan yang terbaik untuk hasil kerjanya (Dian Agustia, 2007:3). Auditor yang dengan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan selalu teguh pada profesinya akan memberikan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan karena auditor sudah mendapat kepuasan batin dalam pekerjaannya. Dengan ini, berarti semakin tinggi pengabdian pada peraturan profesi, seorang auditor semakin baik juga dalam melakukan pekerjaan auditnya.

Penilaian tentang kinerja auditor hanya dapat dilakukan oleh sesama rekan profesi sehingga auditor akan menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam melaksanakan audit. Seorang auditor yang selalu berpartisipasi dalam pertemuan dengan para auditor yang lain akan sering melakukan tukar pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan auditnya. Hal ini akan semakin meningkatkan kualitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang cemerlang.

4. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor

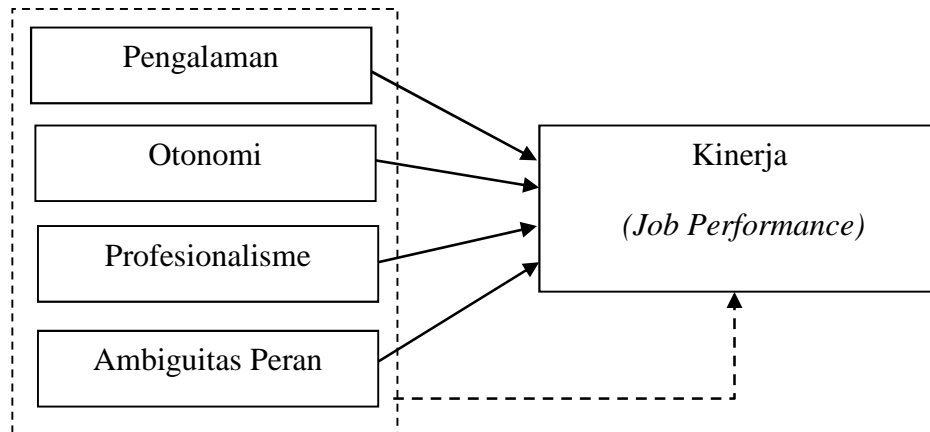
Ambiguitas peran bisa terjadi akibat deskripsi kerjayang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja, mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover*(keluar masuk) karyawan. Ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (*delays*) dalam mengambil

tindakan, sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah.

Penelitian Kalbers dan Cenker (2008) mengenai ambiguitas peran terhadap pengalaman, *exercised responsibility*, otonomi, dan kinerja menunjukkan hasil yang konsisten. Secara umum, riset sebelumnya telah menemukan bahwa ambiguitas peran terkait negatif dengan pengalaman, *exercised responsibility*, otonomi, dan kinerja. Namun, keterkaitan ambiguitas peran bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja. Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu tersebut dapat dinyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki keterkaitan dengan kinerja kerja profesional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesisyaitu ambiguitas peran akan mengurangi tingkat kinerja sehingga berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

D. Paradigma Penelitian

Paradigma dari kerangka pemikiran diatas digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan.

————→ = garis regresi sederhana (pengaruh secara individual)

-----> = garis regresi berganda (pengaruh bersama-sama)

E. Hipotesis Penelitian

Peneliti mengajukan hipotesis yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut.

H₁ : Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H₂ : Otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H₃ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H₄ : Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

H₅ : Pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu mulai bulan Februari 2013 sampai Maret 2013.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat dengan cara tertentu berdasarkan atas pengamatan yang ada, kemudian mencari kembali faktor yang diduga telah menjadi penyebabnya melalui pengumpulan data dengan melakukan perbandingan di antara data yang terkumpul/ diteliti. (Sumarni dan Wahyuni, 2006:53).

Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen). (Nur Indiantoro dan Bambang Soepomo, 2009:27). Pada penelitian ini, kinerja auditor sebagai variabel dependen, sedangkan pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran sebagai variabel independen.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis statistik.(Sugiyono,2011:6).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono. 2010: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Distribusi populasi mengenai penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Daftar KAP dan Jumlah Auditor di Daerah Istimewa Yogyakarta.

No	Nama KAP	Jumlah Auditor
1.	KAP Doli, Bambang, Sudarmadji dan Dadang	7 orang
2.	KAP Drs. Hadiono	8 orang
3.	KAP Suhartati & Rekan	6 orang
4.	KAP Drs. Henry Susanto dan Sugeng	20 orang
5.	KAP Drs. Kumalahadi	20 orang
6.	KAP Drs. Soeroso Danosapoetra	22 orang
7.	KAP Drs. Bismar, Mutalib, dan Yunus	20 orang
8.	KAP Indarto Waluyo	4 orang
9.	KAP Inaresjz Kemalawarta	6 orang
10.	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan	17 orang
Total Jumlah Auditor		130 orang

Sumber: Data primer peneliti.

Dari 10 KAP yang ada hanya 7 KAP saja yang bersedia menerima kuesioner. Sebagian besar KAP dibatasi hanya menerima 5 kuesioner yang dapat diisi oleh auditor.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengacu pendapat Suharsimi Arikunto (2006:134), yaitu apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subjeknya lebih dari 100 orang maka diambil antara 10%- 15% dari jumlah populasi atau 20-25% atau lebih tergantung pada:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- c. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.

Berikut adalah tabel mengenai distribusi kuesioner pada sampel dari tiap-tiap KAP yang bersedia dijadikan objek penelitian.

Tabel 2. Daftar Distribusi Kuesioner pada Sampel

No	Nama KAP	Jumlah Auditor
1.	KAP Doli, Bambang, Sudarmadji dan Dadang	5 orang
2.	KAP Drs. Hadiono	7 orang
3.	KAP Suhartati & Rekan	3 orang
4.	KAP Drs. Henry Susanto dan Sugeng	12 orang
5.	KAP Drs. Kumalahadi	17 orang
6.	KAP Drs. Bismar, Mutalib, dan Yunus	7 orang

No	Nama KAP	Jumlah Auditor
7.	KAP Indarto Waluyo	5 orang
Total Jumlah Auditor		56 orang

Sumber: Data Primer Peneliti

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *quota sampling*. *Quota sampling* dapat dikatakan sebagai *judgment sampling* dua tahap. Tahap pertama, adalah tahapan di mana peneliti merumuskan kategori control atau *quota* dari populasi yang akan diteliti. Tahapan kedua, adalah penentuan bagaimana sampel akan diambil, yaitu dengan cara *convenience*, dimana sampel yang diambil berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Simamora, 2005:75). Metode *convenience sampling* atau *accidental sampling* (Sampling Insidental), yakni teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Dalam memilih sampel, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika dipandang orang yang kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2010:122).

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel pada penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan kesuksesan seorang auditor dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang

telah ditetapkan. Pada profesi auditor, kinerja (*job performance*) berkaitan dengan kualitas audit. *Job performance* diukur dengan menggunakan indikator dari Fogarty (2000) dalam Zaenal, Rheni dan Bambang (2008:2) yang mengatakan ada 3 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor profesional secara individual, sebagai berikut.

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan ketrampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dengan target dan tanggung jawab pekerjaan auditor dalam kurun waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia. Ketepatan waktu dapat dilihat dari tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu.

a. Pengalaman

Pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Pengukuran variabel pengalaman kerjadiukur dengan indikator yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) dalam Bayu Prasetya dan Sudarno (2012:9) yaitu.

1) Lama masa kerja sebagai auditor

Lama masakerja merupakanjangka waktu (tahun) seorang auditor bekerja.

2) Banyaknya penugasan yang pernah ditangani

Banyak penugasan merupakan kuantitas pekerjaan, misalnya, repetisi pekerjaan, dan jenis pekerjaan.

b. Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993) dalam Ardhimas Linggar Wisesa (2012:34) yaitu.

1) Independensi pada pekerjaan

Independensi auditor adalah sikap tidak memihak kepada kepentingan siapapun dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pihak manajemen.

2) Wewenang jabatan

Wewenang jabatan merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain berkaitan dengan jabatan masing-masing untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

3) Partisipasi penetapan tujuan,

Partisipasi penetapan tujuan adalah ikut melibatkan staff dalam proses menetapkan segala yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, dalam hal ini Kantor Akuntan Publik (KAP).

4) Kebebasan

Kebebasan adalah hak auditor dalam menerapkan *professional judgments* saat menjalankan auditnya.

c. Profesionalisme

Profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur oleh organisasi profesi. Indikator profesionalisme auditor menurut Hall (1968) dalam Novanda Friska (2012:15) meliputi.

1) Pengabdian terhadap profesi

Pengabdian terhadap profesi adalah percaya akan pentingnya pekerjaannya. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

2) Keyakinan terhadap peraturan profesi/standart profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

3) Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh bagi masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Kewajiban sosial dapat dicerminkan dengan memberikan jasa bagi kepentingan publik.

4) Kemandirian

Kemandirian adalah suatu pandangan seorang profesional dimana harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi).

5) Hubungan dengan rekan seprofesi/Afiliasi.

Hubungan dengan rekan seprofesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan

kelompok informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangunkesadaran profesional.

d. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Ambiguitas peran dapat dilihat dengan tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan sipenyampai peran. Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970) dalam Ahmad dan Taylor (2009: 899), yaitu.

1) Wewenang

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

2) Arah dan tujuan pekerjaan

Arah dan tujuan pekerjaan adalah garis-garis pedoman pekerjaan (*guidelines*) yang harus dilaksanakan oleh auditor.

3) Alokasi waktu kerja

Alokasi waktu kerja adalah waktu yang dibutuhkan auditor dalam menjalankan serta menyelesaikan program auditnya.

4) Kejelasan tugas

Kejelasan tugas adalah memahami dengan benar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang auditor.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian (Sugiyono. 2010: 193). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode angket atau kuesioner. Metode ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur. Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. pertanyaan-pertanyaannya terkait tentang pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran, serta kinerja auditor. Kuesioner tersebut terbagi atas lima bagian. Bagian pertama berisi 11 pertanyaan terkait dengan kinerja auditor. Bagian kedua berisi 7 pertanyaan terkait dengan pengalaman, Bagian ketiga berisi 12 terkait otonomi, Bagian keempat berisi 18 pertanyaan terkait profesionalisme, dan bagian kelima berisi 15 pertanyaan terkait ambiguitas peran.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP di wilayah

Yogyakarta yang terdaftar pada direktori Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Pabunda Tika (2006: 49) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur dan memperoleh data terhadap variabel penelitian yang dipermasalahkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yang mengukur pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran, dan kinerja auditor.

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun kisi-kisi instrumen penelitiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Kinerja Auditor	a) Kualitas pekerjaan b) Kuantitas pekerjaan c) Ketepatan waktu Diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Fogarty (2000) dan Zaenal, Rheni dan Bambang (2008).	1,2,3,4,5 6,7,8 9,10,11	Auditor

Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
Pengalaman	a) Banyaknya penugasan b) Lama masa kerja Diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Kalbers dan Fogarty (1995).	1,2,3,4 5,6,7	Auditor
Otonomi	a) Independensi pada pekerjaan b) Wewenang jabatan c) Partisipasi penetapan tujuan d) Kebebasan Diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993).	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12	Auditor
Profesionalisme	a) Pengabdian terhadap profesi b) Keyakinan standart profesi c) Kewajiban sosial d) Kemandirian e) Afiliasi Diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Hall (1968) dan Novanda Friska (2012)	1,2,3,4* 5*,6,7,8 9,10,11 12,13,14 15,16,17,18	Auditor
Ambiguitas Peran	a) Wewenang b) Arah dan tujuan pekerjaan c) Alokasi waktu kerja d) Kejelasan tugas e) Tanggung jawab Diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rizzo <i>et al</i> (1970) serta Ahmad dan Taylor (2009)	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15	Auditor (1970)

*: Nomor butir yang gugur

2. Penetapan Skor

Penetapan skor diberikan kepada butir-butir pernyataan penelitian di dalam angket/ kuesioner. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala *Likert* atau skala ordinal. “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2010: 132). Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat yang tertera seperti di bawah ini.

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber : Sugiyono (2010:133)

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 4. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (4) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

G.Uji Coba Instrumen

Kuesioner yang digunakan untuk penelitian harus diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya. Hal ini perlu dilakukan karena benar tidaknya data sangat menentukan bermutu

tidaknya hasil penelitian. Benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel. Uji coba instrumen penelitian ini menggunakan uji coba pada sampel terpakai dikarenakan responden yang dapat dijadikan sampel penelitian sangat terbatas dan susah ditemui sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama jika menggunakan uji coba kuesioner.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel” (Bhuono Agung Nugroho, 2005: 67). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *CorrelationProduct Moment* dari Karl Pearson. Rumus uji validitas sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan.

- r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y.
- $\sum X$: Skor yang ada butir item.
- $\sum Y$: Total skor.
- N : Jumlah subjek.
- $\sum X$: Jumlah nilai X.
- $\sum Y$: Jumlah nilai Y.
- $\sum XY$: jumlah perkalian dari X dan Y.
- $\sum X^2$: jumlah X^2 .
- $\sum Y^2$: jumlah Y^2 (Sugiyono, 2012: 356).

Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Karl Pearson* > dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5 % (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 68). Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel (Imam Ghozali. 2011: 53). Pada penelitian ini jumlah sampel $n = 56$ dan besarnya df dapat dihitung $56 - 2 = 54$ dengan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,266. Metode uji coba pada penelitian ini adalah dengan sampel terpakai sehingga jumlah yang dipakai untuk uji coba adalah keseluruhan sampel. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21 for windows* dengan hasil sebagai berikut.

a) Hasil uji validitas variabel Kinerja Auditor

Tabel 5. Rangkuman Uji Validitas (Kinerja Auditor)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
k1	0,574**	0,266	0,000	Valid
k2	0,645**	0,266	0,000	Valid
k3	0,765**	0,266	0,000	Valid
k4	0,646**	0,266	0,000	Valid
k5	0,765**	0,266	0,000	Valid
k6	0,723**	0,266	0,000	Valid
k7	0,596**	0,266	0,000	Valid
k8	0,573**	0,266	0,000	Valid
k9	0,610**	0,266	0,000	Valid
k10	0,575**	0,266	0,000	Valid
k11	0,559**	0,266	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada sampel terpakai sebanyak 56 responden di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 11 item pernyataan dinyatakan valid sebanyak 11 item dan tidak ada pernyataan yang gugur. Item tersebut yang dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi di atas r tabel, yaitu 0,266.

b) Hasil uji validitas variabel Pengalaman

Tabel 6. Rangkuman Uji Validitas (Pengalaman)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
p1	0,903**	0,266	0,000	Valid
p2	0,895**	0,266	0,000	Valid
p3	0,845**	0,266	0,000	Valid
p4	0,513**	0,266	0,000	Valid
p5	0,899**	0,266	0,000	Valid
p6	0,637**	0,266	0,000	Valid
p7	0,632**	0,266	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada sampel terpakai sebanyak 56 responden di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel pengalaman yang terdiri dari 7 item pernyataan dinyatakan valid sebanyak 7 item dan tidak ada pernyataan yang gugur. Item tersebut yang dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi di atas r tabel, yaitu 0,266.

c) Hasil uji validitas variabel Otonomi

Tabel7. Rangkuman Uji Validitas (Otonomi)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
o1	0,372**	0,266	0,005	Valid
o2	0,531**	0,266	0,000	Valid
o3	0,628**	0,266	0,000	Valid
o4	0,719**	0,266	0,000	Valid
o5	0,694**	0,266	0,000	Valid
o6	0,615**	0,266	0,000	Valid
o7	0,771**	0,266	0,000	Valid
o8	0,744**	0,266	0,000	Valid
o9	0,694**	0,266	0,000	Valid
o10	0,576**	0,266	0,000	Valid
o11	0,539**	0,266	0,000	Valid
o12	0,421**	0,266	0,001	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada sampel terpakai sebanyak 56 responden di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel otonomi yang terdiri dari 12 item pernyataan dinyatakan valid sebanyak 12 item dan tidak ada pernyataan yang gugur. Item tersebut yang dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r tabel, yaitu 0,266.

d) Hasil uji validitas variabel Profesionalisme

Tabel 8. Rangkuman Uji Validitas (Profesionalisme)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
pr1	0,543**	0,266	0,000	Valid
pr2	0,501**	0,266	0,000	Valid
pr3	0,558**	0,266	0,000	Valid
pr4	0,118**	0,266	0,386	Tidak Valid
pr5	-0,324**	0,266	0,015	Tidak Valid
pr6	0,655**	0,266	0,000	Valid
pr7	0,653**	0,266	0,000	Valid
pr8	0,726**	0,266	0,000	Valid
pr9	0,513**	0,266	0,000	Valid
pr10	0,675**	0,266	0,000	Valid
pr11	0,645**	0,266	0,000	Valid
pr12	0,680**	0,266	0,000	Valid
pr13	0,668**	0,266	0,000	Valid
pr14	0,672**	0,266	0,000	Valid
pr15	0,660**	0,266	0,000	Valid
pr16	0,585**	0,266	0,000	Valid
pr17	0,686**	0,266	0,000	Valid
pr18	0,417**	0,266	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada sampel terpakai sebanyak 56 responden di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel profesionalisme yang terdiri dari 18 item pernyataan dinyatakan valid sebanyak 16 item dan gugur / tidak valid sebanyak 2 item. Item yang dinyatakan tidak valid dikarenakan pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi dibawah r tabel (0,266).

e) Hasil uji validitas variabel Ambiguitas Peran

Tabel 9. Rangkuman Uji Validitas (Ambiguitas Peran)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
a1	0,651**	0,266	0,000	Valid
a2	0,649**	0,266	0,000	Valid
a3	0,623**	0,266	0,000	Valid
a4	0,819**	0,266	0,000	Valid
a5	0,778**	0,266	0,000	Valid
a6	0,735**	0,266	0,000	Valid
a7	0,641**	0,266	0,000	Valid
a8	0,653**	0,266	0,000	Valid
a9	0,587**	0,266	0,000	Valid
a10	0,751**	0,266	0,000	Valid
a11	0,841**	0,266	0,000	Valid
a12	0,796**	0,266	0,000	Valid
a13	0,726**	0,266	0,000	Valid
a14	0,700**	0,266	0,000	Valid
a15	0,723**	0,266	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada sampel terpakai sebanyak 56 responden di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta diperoleh hasil bahwa variabel ambiguitas peran yang terdiri dari 15 item pernyataan dinyatakan

valid sebanyak 15 item dan dan tidak ada pernyataan yang gugur. Item tersebut yang dinyatakan valid karena pernyataan tersebut memiliki koefisien korelasi diatas r tabel, yaitu 0,266.

2. Uji Realibilitas

Menurut Bhuono Agung Nugroho (2005: 72) realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan oleh orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Keterangan.

r_i : Reliabilitas instrumen

k : Mean kuadrat antara subjek.

S_i^2 : Mean kuadrat kesalahan.

S_t^2 : Varian total (Sugiyono, 2012: 365).

Hasil perhitungan diatas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono (2010:250), sebagai berikut.

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 sampai dengan 0,1999	Sangat rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat
0,80 sampai dengan 1,000	Sangat Kuat

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 72). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 21.

Tabel 11. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria
Kinerja Auditor	0,854	Reliabel (Sangat Kuat)
Pengalaman	0,888	Reliabel (Sangat Kuat)
Otonomi	0,847	Reliabel (Sangat Kuat)
Profesionalisme	0,899	Reliabel (Sangat Kuat)
Ambiguitas Peran	0,930	Reliabel (Sangat Kuat)

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 yaitu kinerja auditor sebesar 0,854, pengalaman sebesar 0,888, otonomi sebesar 0,847, profesionalisme sebesar 0,899, dan ambiguitas peran sebesar 0,930. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel di atas sudah reliabel dengan tingkat hubungan sangat kuat.

H. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu.

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 57). Uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan karena uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Seandainya asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil (Imam Ghozali. 2011: 160). Pengujian normalitas dilakukan menggunakan teknis analisis *Kolmogorof-Smirnov* dengan rumus.

$$K_D = 1,36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2}}$$

Keterangan.

K_D : Harga *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari.

n_1 : Jumlah sampel yang diperoleh.

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan (Sugiyono. 2010: 328).

Kriteria pengambilan keputusan adalah variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 113).

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghazali. 2011: 166). Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinearan adalah nilai F yang dihitung dengan menggunakan rumus.

$$F_{\text{reg}} = \frac{Rk_{\text{reg}}}{Rk_{\text{res}}}$$

Keterangan.

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi.

Rk_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi.

Rk_{res} : Rerata kuadrat garis residu (Sutrisno Hadi, 2004: 13).

Jika Sig. > 0,050 maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linear (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. 2011: 80).

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel

bebas. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*. Dengan menggunakan analisis korelasi ini akan diperoleh harga interkorelasi antara variabel bebas. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 58).

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali. 2011: 139). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan untuk meregres nilai absolut residualunstandardized dan nilai variabel independen atau variabel indep ditransformasi. Kriteria pengambilan keputusan jika p-value $>0,05$ maka tidak terjadi problem heteroskedasititas. Sebaliknya jika p-value $<0,05$ maka terjadi problem heteroskedasititas. (Imam Ghozali. 2011: 143). Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot. Analisis pada gambar Scatterplot yang

menyatakan model regresi linear berganda tidak terjadi heteroskedastisitas jika.

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik data sebaiknya tidak berpola (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 62-63).

2. Uji Hipotesis

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

a. Analisis regresi linier sederhana

Analisis ini digunakan menguji keempat hipotesis, yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor.

H₂: Terdapat pengaruh positif otonomiterhadap kinerja auditor.

H₃: Terdapat pengaruh positif profesionalismeterhadap kinerjaauditor.

H₄ : Terdapat pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

Untuk menganalisis empat hipotesis di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

- 1) Membuat garis regresi linear sederhana.

$$Y = a + b X$$

Keterangan.

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (Sugiyono, 2012: 261).

Harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut.

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan.

n : Jumlah subjek.

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara X dan Y.

$\sum X$: Jumlah skor X.

$\sum Y$: Jumlah skor Y (Sugiyono, 2010: 272).

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X dengan kriterium Y, dengan rumus :

$$r_{(xy)} = \frac{\sum XY}{(\sum X^2)(\sum Y^2)}$$

Keterangan.

$r_{(xy)}$: Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y.

$\sum XY$: Jumlah produk X dan Y.

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat prediktor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22).

3) Menguji signifikansi dengan uji t.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan.

t : Nilai t_{hitung} .

r : Koefisien korelasi.

n : Jumlah sampel (Sugiyono. 2010: 250).

Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual sehingga hipotesis diterima. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual sehingga hipotesis tidak diterima. Disamping itu, hipotesis 1,2,3, dan 4 pada penelitian ini juga didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($\text{sig.} <$) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tetapi apabila nilai signifikansi lebih besar dari *level of significant* ($\text{sig.} >$) berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 54-55).

b. Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis kelima, yaitu.

H_5 : Terdapat pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

- 1) Membuat persamaan garis regresi empat prediktor dengan rumus sebagai berikut.

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + K$$

Keterangan.

Y : Kriteria.

X_1 : Prediktor 1.

X_2 : Prediktor 2.

X_3 : Prediktor 3

X_4 : Prediktor 4

a_1 : Bilangan koefisien prediktor X_1 .

a_2 : Bilangan koefisien prediktor X_2 .

a_3 : Bilangan koefisien prediktor X_3 .

a_4 : Bilangan koefisien prediktor X_4 .

K : Bilangan konstanta (Sutrisno Hadi, 2004: 18).

- 2) Mencari koefisien determinasi (R^2) antara prediktor X_1, X_2, X_3 , dan X_4 dengan kriteria Y dengan menggunakan rumus.

$$R^2_{y(x_1x_2x_3x_4)} = \frac{a_1 X_1Y + a_2 X_2Y + a_3 X_3Y + a_4 X_4Y}{Y^2}$$

Keterangan.

$R^2_{y(x_1x_2x_3x_4)}$: Koefisien determinasi antara X_1, X_2, X_3 , dan X_4 dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X_1 .

a_2 : Koefisien prediktor X_2 .

a_3 : Koefisien prediktor X_2 .

a_4 : Koefisien prediktor X_2 .

X_1Y : Jumlah produk X_1 dengan Y .
 X_2Y : Jumlah produk X_2 dengan Y .
 X_3Y : Jumlah produk X_3 dengan Y .
 X_4Y : Jumlah produk X_4 dengan Y .
 Y^2 : Jumlah kuadrat kriterium Y (Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja auditor (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 53). Rumus yang digunakan untuk menghitung harga F adalah sebagai berikut.

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan.

F : Harga F regresi.
 N : Cacah kasus.
 M : Cacah prediktor.
 R^2 : Koefisien determinasi antara kriterium dengan prediktor (Sutrisno Hadi, 2004: 23).

Kemudian F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (db) m lawan $N-m-1$ pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%). Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis diterima. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara bersama-sama dan hipotesis ditolak. Selain itu apabila nilai signifikansi

lebih kecil dari pada *level of significant* ($\text{sig.} <$) berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Tetapi apabila nilai signifikansi lebih besar dari *level of significant* ($\text{sig.} >$) berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 54).

- 4) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) terhadap variabel terikat (Y).

a) Sumbangan relatif (SR%)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan relatif adalah sebagai berikut.

$$\text{SR\%} = \frac{xy}{\text{JK}_{\text{reg}}} \times 100\%$$

Keterangan.

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.

a : Koefisien prediktor.

xy : Jumlah produk antara X dan Y.

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

b) Sumbangan efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektivitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu

variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain baik yang diteliti maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif adalah sebagai berikut.

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan.

SE% : Sumbangan efektif dari suatu prediktor.

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor.

R^2 : Koefisien determinasi (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Umum

Analisis deskriptif adalah cara penganalisisan data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, melainkan mempergunakan perbandingan yang berhubungan dengan responden, dengan menggunakan analisis persentase yaitu metode yang membandingkan jumlah responden yang memilih dari masing-masing pilihan dengan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%.

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Istimewa Yogyakarta. KAP yaitu lembaga yang memiliki izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Akuntan Publik atau auditor independen adalah akuntan yang telah memperoleh ijin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasanya.

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor dengan sampel sebanyak 56 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 56 auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan semua kuesioner kembali dengan lengkap. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Jumlah Kuesioner Penelitian

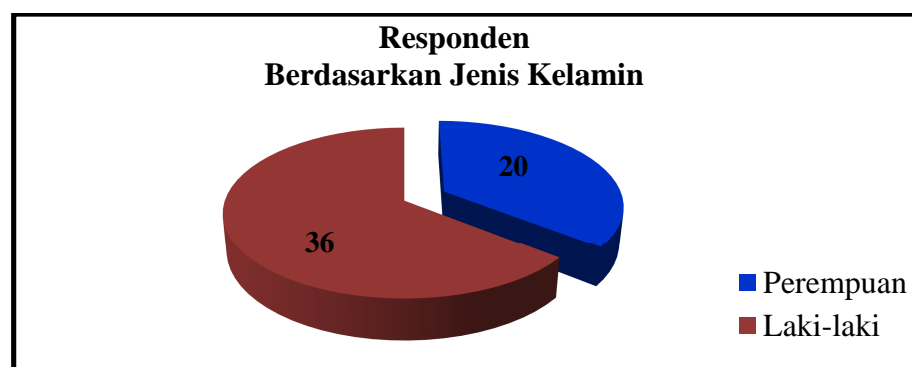
Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuesioner yang disebar	56
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	0
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	56

Sumber: Data Primer Peneliti

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan dalam Kantor Akuntan Publik. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan.

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin.



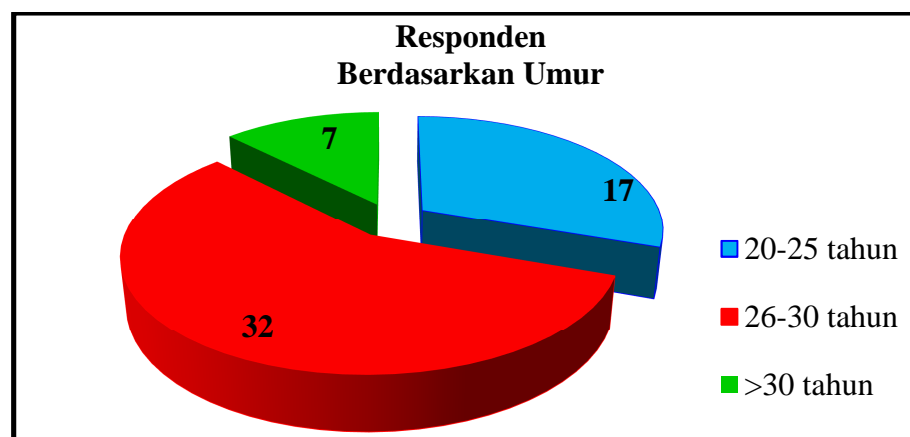
Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam diagram tersebut menunjukkan menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 36 orang (64,29%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (35,71%). Berdasarkan data yang disajikan dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar auditor di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaannya lebih banyak di lapangan dan dari segi emosi, laki-laki lebih lebih dapat dikendalikan dibandingkan perempuan. Hal ini terkait dengan independensi dan otonomi seorang auditor.

b. Deskripsi responden berdasarkan umur

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan umur.



Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Pada diagram di atas menunjukkan jumlah responden yang berumur 20-25 tahun sebanyak 17 orang (30,36%), umur 26-30 tahun sebanyak 32 orang (57,14 %), dan umur >30 tahun sebanyak 7 orang (12,5%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta berusia antara 26-30 tahun yang menjabat sebagai auditor junior dan senior.

c. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jenjang pendidikan.



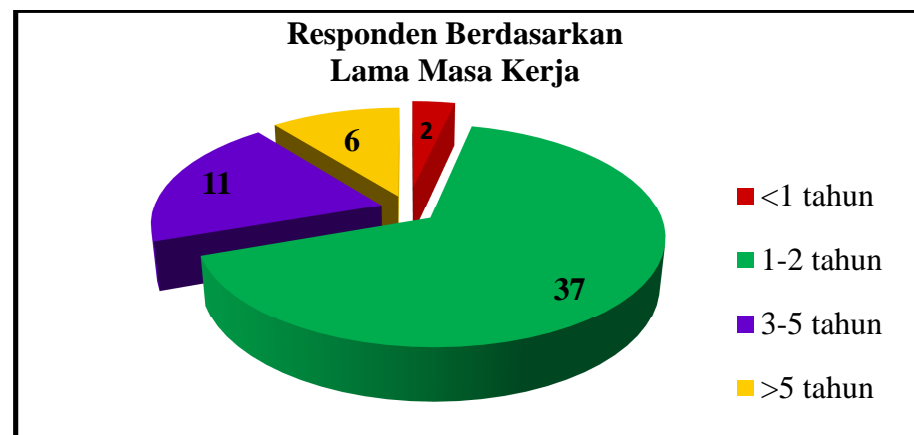
Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan diagram di atas jumlah responden yang memiliki jenjang pendidikan Diploma sebanyak 5 orang (8,93%), Sarjana (S1) sebanyak 47 orang (83,93%), dan Master (S2) sebanyak 4 orang (7,14%). Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1). Hal ini dikarenakan kompetensi lulusan sarjana (S1) dirasa sudah cukup untuk menjadi auditor, baik auditor junior maupun auditor senior.

d. Deskripsi responden berdasarkan Lama Masa Kerja

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan lama masa kerja.



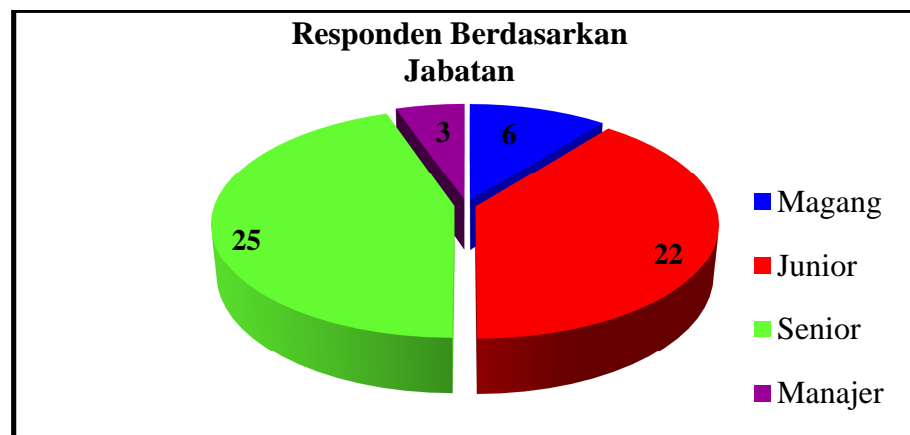
Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 5. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Dalam diagram di atas menunjukkan responden yang lama masa kerja <1 tahun sebanyak 2 orang (3,57 %), lama masa kerja 1-2 tahun sebanyak 37 orang (66,07%), lama masa kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang (19,64%), dan lama masa kerja >5 tahun sebanyak 6 orang (10,71%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta bekerja 1-2 tahun. Hal ini dikarenakan auditor KAP mengalami tingkat *turn-over* yang tinggi, sehingga para auditor hanya bertahan dengan masa kerja terbatas 1-2 tahun saja.

e. Deskripsi responden berdasarkan jabatan

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jabatan.



Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 6. Jumlah Responden Berdasarkan Jabatan

Dalam diagram di atas menunjukkan responden dengan jabatan sebagai auditor magang sebanyak 6 orang (10,71%), jabatan sebagai auditor junior sebanyak 22 orang (39,29%), jabatan sebagai auditor senior sebanyak 25 orang (44,64%), dan jabatan sebagai manajer sebanyak 3 orang (5,36%), dan lama masa kerja 21 tahun sebanyak 21 orang (33,87%). Dapat disimpulkan bahwa auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada jabatan auditor junior dan auditor senior. Hal ini dapat dilihat dari usia auditor dengan lingkup antara 20-30 tahun. Usia yang masih tergolong muda dan produktif sebagai auditor.

2. Deskriptif Data Khusus

Analisis deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata/ *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Median adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi distribusi sebelah bawah, sedangkan standar deviasi adalah akar varians. Selain itu disajikan tabel distribusi frekuensi dan dilanjutkan dengan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*. Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012: 36) sebagai berikut.

- a. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturges)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan.

K : Jumlah kelas interval.

n : Jumlah data observasi.

log : Logaritma.

- b. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.
- c. Menghitung panjang kelas = rentang dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (M_i) dan Standar deviasi ideal (SD_i). Rumus untuk mencari M_i dan SD_i adalah.

Mean ideal (M_i) : $1/2$ (nilai maksimum + nilai minimum)

Standar Deviasi ideal (SD_i) : $1/6$ (nilai maksimum– nilai minimum)

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut.

Rendah : $< (M_i - SD_i)$

Sedang : $(M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$

Tinggi : $> (M_i + SD_i)$

a. Variabel Kinerja Auditor

Variabel kinerja auditor terdiri dari tiga indikator yaitu: kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dari tiga indikator tersebut dibuat 11 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 44 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 11 = 44$) dan skor terendah 24 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 11 = 11$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel kinerja auditor memiliki skor tertinggi 44, skor terendah 24, *mean* 35,2143, median 34, modus 33, dan standar deviasi 4,23283. Jumlah kelas interval adalah 1

+ $3,3 \log 56 = 6,76$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(44 - 24) + 1 = 21$. Panjang kelas adalah $21/7 = 3$.

Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja auditor adalah sebagai berikut.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Auditor)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1.	24 – 26	2	3.6%
2.	27 – 29	2	3.6%
3.	30 – 32	6	10.7%
4.	33 – 35	24	42.9%
5.	36 – 38	13	23.2%
6.	39 – 41	5	8.9%
7.	42 – 44	4	7.1%
	Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 24 responden yaitu pada interval 33 – 35 dengan persentase 42,9%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 2 responden yang terdapat pada interval 24 – 26 dan 27-29 dengan persentase sebesar 3,6 %.

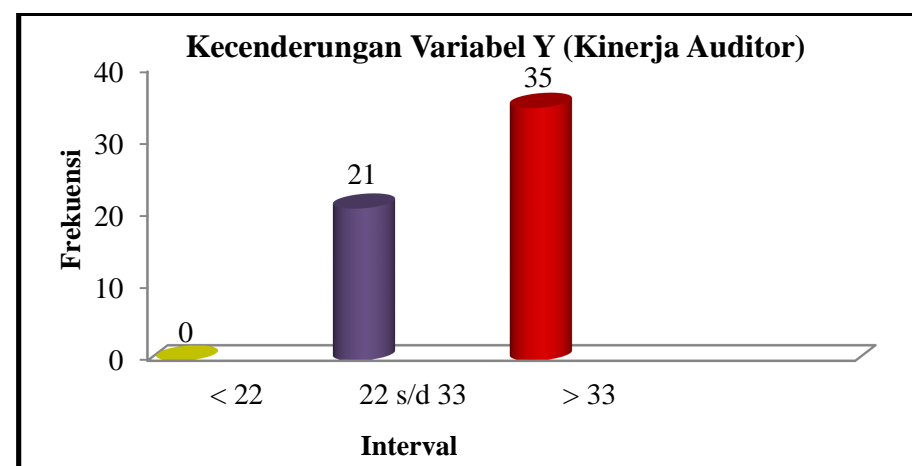
Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel kinerja auditor 27,5 sedangkan standar deviasi idealnya 5,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui

kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Y (Kinerja)

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 22	0	0%	Rendah
2.	22 s/d 33	21	37,5 %	Sedang
3.	> 33	35	62,5 %	Tinggi
	Jumlah	56	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar7. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 56 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0%), kategori sedang sebanyak 21 responden (37,5%), dan kategori tinggi sebanyak 35 responden (62,5 %). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden

tentang variabel kinerja auditor adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori tinggi.

b. Variabel Pengalaman

Variabel pengalaman terdiri dari dua indikator yaitu: lama masa kerja dan banyaknya penugasan. Dari dua indikator tersebut dibuat 7 pertanyaan, penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 28 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 7 = 28$) dan skor terendah 14 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 7 = 7$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21for windows*, variabel pengalaman memiliki skor tertinggi 28, skor terendah 14, *mean* 22,1786, median 21, modus 21, dan standar deviasi 3,650. Jumlah kelas interval $1 + 3,3 \log 56 = 6,76$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data adalah $(28-14) + 1 = 15$. Panjang kelas $15/7 = 2,14$ (dibulatkan menjadi 2). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel pengalaman adalah sebagai berikut.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Pengalaman)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1.	14– 15	2	3.6%
2.	16 – 17	3	5.4%
3.	18 – 19	9	16.1%

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
4.	20 – 21	16	28.6%
5.	22 – 23	8	14.3%
6.	24 - 25	5	8, 9 %
7.	26 - 28	13	23,2 %
	Jumlah	56	100 %

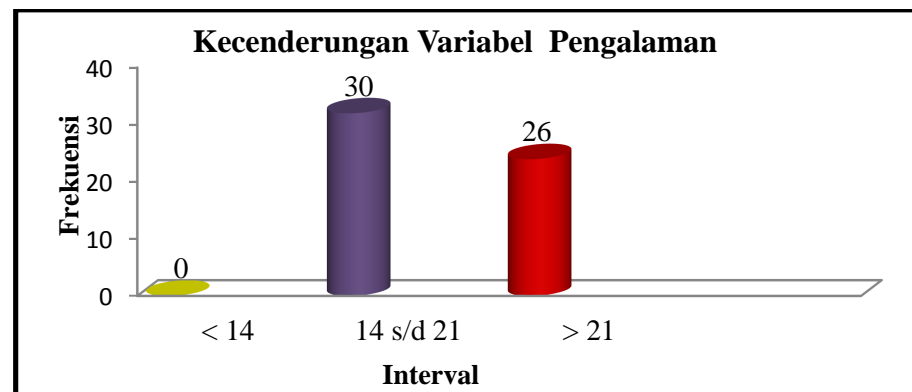
Sumber: Data Primer yang Diolah

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel pengalaman 17,5 sedangkan standar deviasi idealnya 3,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_1 (Pengalaman)

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 14	0	0 %	Rendah
2.	14 s/d 21	30	53,6 %	Sedang
3.	>21	26	46,4%	Tinggi
	Jumlah	56	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar 8. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pengalaman

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 56 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0 %), kategori sedang sebanyak 30 responden (53, 6%), dan kategori tinggi sebanyak 26 responden (46,4%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel pengalaman adalah sedang karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sedang.

c. Variabel Otonomi

Variabel otonomiterdiri dari empat indikator yaitu: independensi, wewenang jabatan, partisipasi penetapan tujuan, dan kebebasan. Dari empat indikator tersebut diperoleh 12 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 48 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 12 = 48$) dan skor terendah 12 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 12 = 12$). Berdasarkan data

penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21for windows*, variabel otonomi memiliki skor tertinggi 48, skor terendah 28, *mean* 38,5893, median 38,00, modus 38, dan standar deviasi 4.56380.

Jumlah kelas interval $1 + 3,3 \log 56 = 6,76$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(48 - 28) + 1 = 21$. Panjang kelas adalah $21/7 = 3$. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel otonomi adalah sebagai berikut.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Otonomi)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1.	28 – 30	4	7.1%
2.	31 – 33	3	5.4%
3.	34 – 36	9	16.1%
4.	37 – 39	16	28.6%
5.	40 – 42	12	21.4%
6.	43 – 45	10	17.9%
7.	46 – 48	2	3.6%
	Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

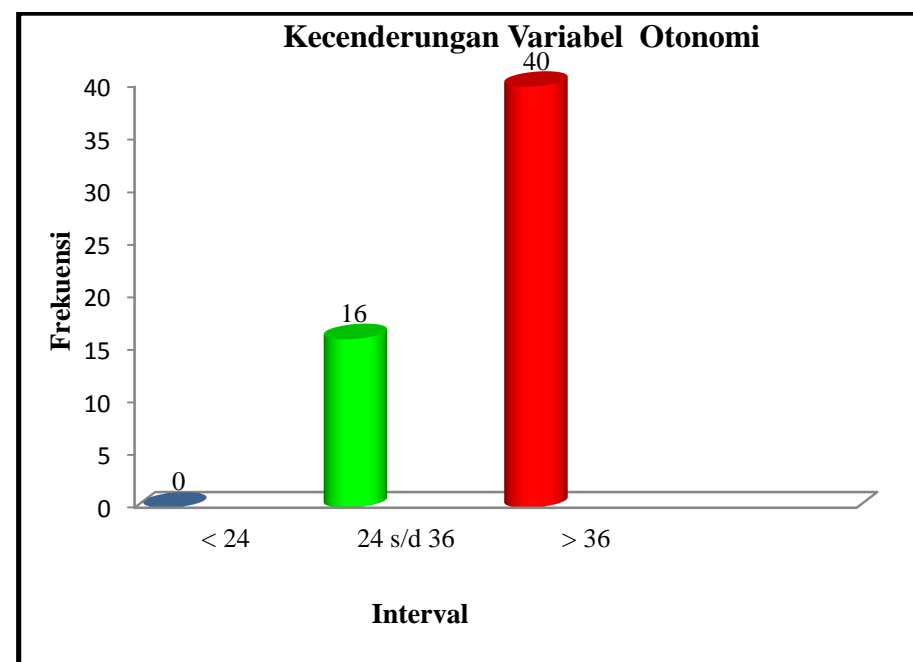
Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 16 responden yaitu pada interval 37 – 39 dengan persentase 28,6 %. Sedangkan frekuensi paling rendah yaitu 2 responden, terdapat pada interval 46 – 48 dengan persentase sebesar 3,6%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal otonomi 30 sedangkan standar deviasi idealnya 6. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu kurang baik, baik, dan sangat baik. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_2 (Otonomi)

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 24	0	0 %	Rendah
2.	24 s/d 36	26	28,6 %	Sedang
3.	>36	40	71,4 %	Tinggi
	Jumlah	56	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar 9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Otonomi

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 56 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 0 (0 %), kategori sedang sebanyak 16 responden (28,6%), dan kategori tinggi sebanyak 40 responden (71,4 %). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel otonomi adalah tinggi.

d. Variabel Profesionalisme

Variabel profesionalisme terdiri dari lima indikator yaitu: Dedikasi terhadap profesi, Standart profesi, Kewajiban sosial, Kemandirian, dan hubungan dengan rekan seprofesi/Afiliasi. Dari lima indikator tersebut diperoleh 16 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 63 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 16 = 64$) dan skor terendah 31 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 16 = 16$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel profesionalisme memiliki skor tertinggi 63, skor terendah 31, *mean* 51,7679, median 52, modus 53, dan standar deviasi 5,95434. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 56 = 6,76$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(63 - 31) + 1 = 33$. Panjang kelas adalah $33/7 = 4,71$ (dibulatkan menjadi 5). Perhitungan selengkapnya dapat

dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel profesionalisme adalah sebagai berikut.

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel X_3 (Profesionalisme)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1.	31 – 35	1	1.8%
2.	36 – 40	1	1.8%
3.	41 – 45	3	5.4%
4.	45 – 50	16	28.6%
5.	51 – 55	21	37.5%
6.	56 – 60	11	19.6%
7.	61 – 65	3	5.4%
	Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

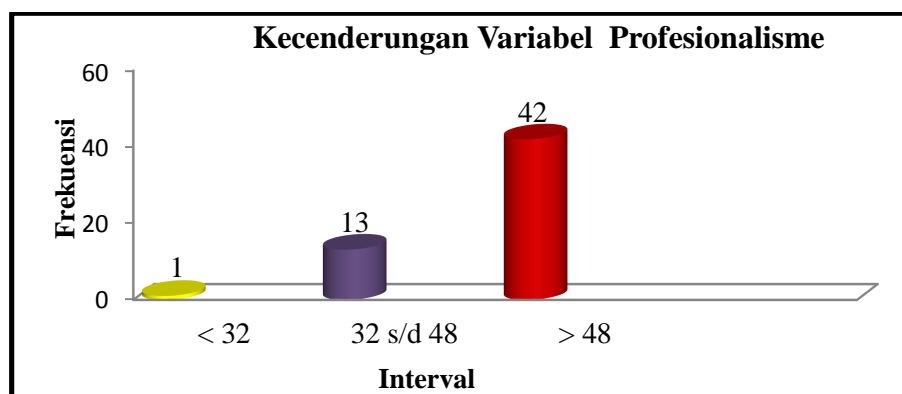
Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 21 responden yaitu pada interval 51 – 55 dengan persentase 37,5 %. Sedangkan frekuensi paling rendah yaitu 1 responden, terdapat pada interval 31 – 35 dan 36-40 dengan persentase sebesar 1,8 %.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel kompensasi 40 sedangkan standar deviasi idealnya 8. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Profesionalisme

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 32	1	1,8 %	Rendah
2.	32 s/d 48	13	23,2 %	Sedang
3.	> 48	42	75,0 %	Tinggi
	Jumlah	56	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 10. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel
Profesionalisme

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 56 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori rendah sebanyak 1 responden (1,8%), kategori sedang sebanyak 13 responden (23,2%), dan kategori tinggi sebanyak 42 responden (75 %). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel profesionalisme adalah sedang karena mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori sedang.

e. Variabel Ambiguitas Peran

Variabel ambiguitas peran terdiri dari lima indikator yaitu: wewenang, arah dan tujuan pekerjaan, alokasi waktu kerja, kejelasan tugas, dan pertanggungjawaban. Dari lima indikator tersebut diperoleh 15 pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Pada pertanyaan positif, skor maksimal diberi empat dan minimal satu, sedangkan pada pernyataan negatif skor maksimal diberi angka satu dan minimal diberi angka 4, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 47 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 15 = 60$) dan skor terendah 15 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 15 = 15$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows*, variabel ambiguitas peran memiliki skor tertinggi 47, skor terendah 15, *mean* 28, median 27,5, modus 27, dan standar deviasi 7.30131. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 56 = 6,76$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(47 - 15) + 1 = 33$. Panjang kelas adalah $33/7 = 4,71$ (dibulatkan menjadi 5). Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6. Tabel distribusi frekuensi variabel ambiguitas peran adalah sebagai berikut.

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Variabel X_4 (Ambiguitas Peran)

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1.	15 – 19	9	16.1%
2.	20 – 24	7	12.5%

No.	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
3.	25 – 29	17	30.4%
4.	30 – 34	10	17.9%
5.	35 – 39	11	19.6%
6.	40 – 44	1	1.8%
7.	45 – 49	1	1.8%
	Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

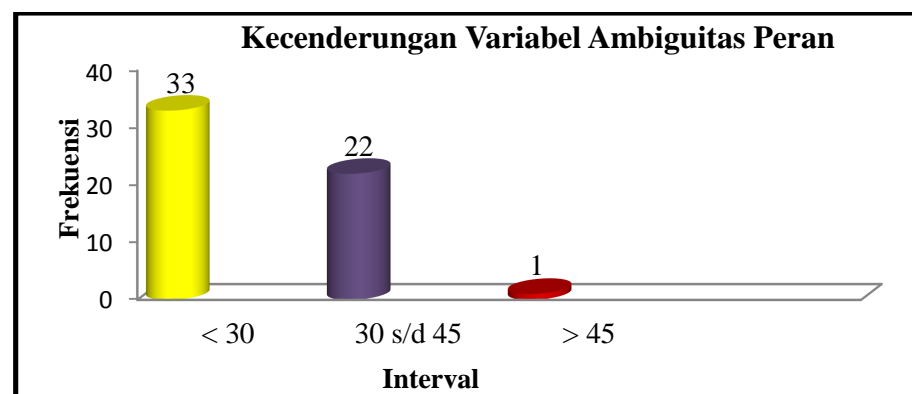
Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 17 responden yaitu pada interval 25 – 29 dengan persentase 30,4 %. Sedangkan frekuensi paling rendah sebanyak 1 responden, terdapat pada interval 40 – 44 dan 45-49 dengan persentase sebesar 1,8 %.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel 37,5 sedangkan standar deviasi idealnya 7,5. Setelah M_i dan SD_i diketahui kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel X_4
(Ambiguitas Peran)

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	< 30	33	38,71%	Rendah
2.	30 s/d 45	22	58,06%	Sedang
3.	> 45	1	3,23%	Tinggi
	Jumlah	56	100%	

Sumber: Data Primer yang Diolah



Sumber: Data Primer yang Diolah

Gambar 11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Ambiguitas Peran

Berdasarkan tabel dan diagram di atas maka diketahui bahwa dari 56 responden yang dijadikan sampel menunjukkan bahwa kategori tinggi sebanyak 1 responden (3,23%), kategori sedang sebanyak 22 responden (58,06%), dan kategori rendah sebanyak 33 responden (38,71%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap variabel ambiguitas peran adalah rendah karena

sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori tersebut.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Perhitungan semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normal atau tidaknya data dilakukan menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil rangkuman perhitungan normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig	Kriteria
1.	Kinerja Auditor	0,168	Normal
2.	Pengalaman	0,133	Normal
3.	Otonomi	0,769	Normal
4.	Profesionalisme	0,390	Normal
5.	Ambiguitas Peran	0,763	Normal

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kinerja auditor 0,168, pengalaman 0,133, otonomi 0,769,

profesionalisme 0,390, dan ambiguitas peran 0,763. Kelima variabel tersebut memiliki signifikansi lebih besar dari 0,050 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hasil rangkuman perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No.	Korelasi	Sig	Kriteria
1.	X_1 -Y	0,304	Linear
2.	X_2 -Y	0,157	Linear
3.	X_3 -Y	0,596	Linear
4.	X_4 -Y	0,201	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor sebesar 0,304, otonomi terhadap kinerja auditor sebesar 0,157, profesionalisme terhadap kinerja auditor sebesar 0,596, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor sebesar 0,201. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linier.

c. Uji multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas sebagai syarat digunakannya regresi berganda dalam menguji hipotesis. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 25. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

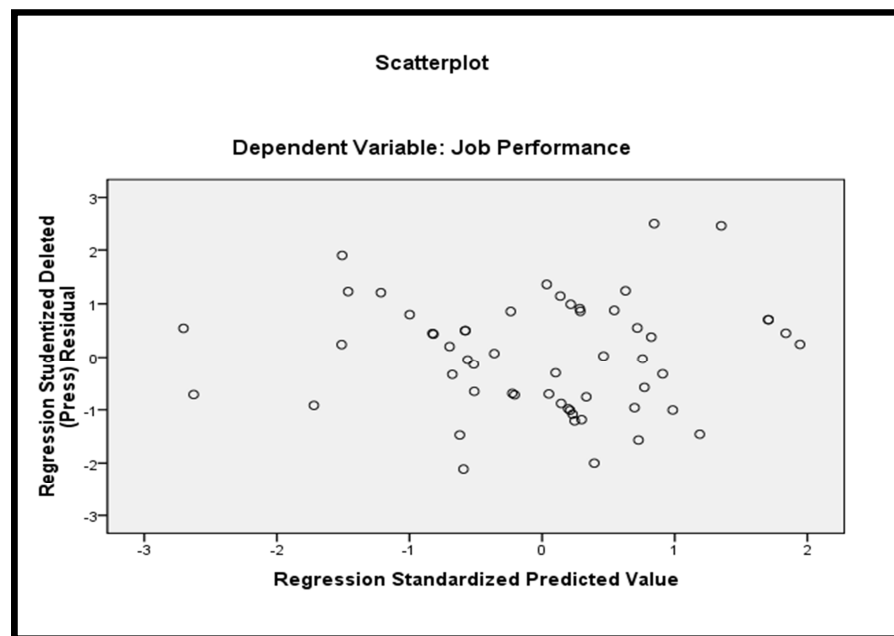
No.	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	VIF	
1.	X ₁	0,639	1.564	Tidak terjadi Multiko- linearitas
2.	X ₂	0,501	1.997	
3.	X ₃	0,377	2.652	
4.	X ₄	0,468	2.137	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel pengalaman sebesar 1,564, otonomi sebesar 1,997, profesionalisme sebesar 2,652, dan ambiguitas peran sebesar 2,137. Selain itu, nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada variabel variabel pengalaman sebesar 0,639, otonomi sebesar 0,501, profesionalisme sebesar 0,377, dan ambiguitas peran sebesar 0,468. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot.



Sumber : Data Primer yang Diolah

Gambar 12. Pola Scatterplot

Pada pola gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data

tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

2. Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis kelima menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

a. Pengujian regresi sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1) H_1 : Terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel. 26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H_1

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons-tanta	Koefi-sien
	$r_{(x1y)}$	$r^2_{(x1y)}$	hitung	tabel			
X_1 -Y	0,658	0,432	6,413	1,684	0,000	19,249	0,720

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,658 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,432, t_{hitung} sebesar 6,413 lebih besar

dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 > 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi Pengalaman (X_1) adalah 0,720 dan bilangan konstantanya 19,249. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 19,249 + 0,720 X_1$$

Artinya jika nilai Pengalaman (X_1) sebesar nol, maka nilai Kinerja Auditor (Y) sebesar 19,249, dan jika nilai Pengalamannya naik satu satuan maka nilai Kinerja Auditor naik sebesar 0,720 satuan. Maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja auditor.

2) H_2 : Terdapat pengaruh positif otonomi terhadap kinerja auditor.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel. 27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons-Tanta	Koefisien
	$r_{(x2y)}$	$r^2_{(x2y)}$	hitung	tabel			
X_2 -Y	0,756	0,571	8,480	1,684	0,000	8,167	0,701

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,756 dan nilai koefisien

determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,571, t_{hitung} sebesar 8,480 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi Otonomi (X_2) adalah 0,701 dan bilangan konstantanya 8,167. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 8,167 + 0,701 X_2$$

Artinya jika nilai Otonomi (X_2) sebesar nol, maka nilai Kinerja Auditor (Y) sebesar 8,167, dan jika nilai Otonomi naik satu satuan maka nilai Kinerja Auditor naik sebesar 0,701 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan otonomi terhadap kinerja auditor.

- 3) H_3 : Terdapat pengaruh positif profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel. 28. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons-Tanta	Koefi-Sien
	$r_{(x2y)}$	$r^2_{(x2y)}$	hitung	tabel			
X_3 -Y	0,784	0,615	9,281	1,684	0,000	6,362	0,557

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar 0,784 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,615, t_{hitung} sebesar 9,281 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi Profesionalisme (X_3) adalah 0,557 dan bilangan konstantanya 6,362. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 6,362 + 0,557 X_3$$

Artinya jika nilai Profesionalisme (X_3) sebesar nol, maka nilai Kinerja Auditor (Y) sebesar 6,362, dan jika nilai Profesionalisme naik satu satuan maka nilai Kinerja Auditor naik sebesar 0,557 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja auditor.

- 4) H_4 : Terdapat pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel. 29. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Varia- bel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons- Tanta	Koefi- sien
	$r_{(x2y)}$	$r^2_{(x2y)}$	Hitung	tabel			
X ₄ -Y	-0,714	0,510	-7,498	1,684	0,000	46,808	-0,414

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x2y)}$ sebesar -0,714 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x2y)}$ sebesar 0,510, t_{hitung} sebesar -7,498 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi Ambiguitas Peran adalah -0,414 dan bilangan konstantanya 46,808. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 46,808 - 0,414 X_4$$

Artinya jika nilai Ambiguitas Peran (X_4) sebesar nol, maka nilai Kinerja Auditor (Y) sebesar 46,808, dan jika nilai Ambiguitas Peran naik satu satuan maka nilai Kinerja Auditor turun sebesar 0,414 satuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

b. Pengujian Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah.

H_5 : Terdapat pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 30. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda H_5

Varia- bel	Perhitungan		Nilai F		Sig	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	$R_{y(x_1x_2)}^{(x_3x_4)}$	$R_{y(x_1x_2)}^2(x_3x_4)$	Hitung	tabel		B	Error
<i>(Constan)</i>	0,888	0,789	47,667	2,606	0,000	2.512	.015
X ₁						.277	.088
X ₂						.270	.084
X ₃						.200	.074
X ₄						-.147	.055

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi Pengalaman sebesar 0,277, Otonomi sebesar 0,270, Profesionalisme sebesar 0,200, dan nilai koefisien regresi X₄ sebesar -0,147, sedangkan

nilai konstanta sebesar 2,512. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,512 + 0,277X_1 + 0,270X_2 + 0,200 X_3 - 0,147 X_4$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai semua variabel independen adalah nol, maka nilai Kinerja Auditor sebesar 2,512. Koefisien regresi Pengalaman sebesar 0,277. Apabila nilai variabel Pengalaman meningkat satu satuan maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0,277 satuan, dengan asumsi Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran tetap. Koefisien regresi Otonomi sebesar 0,270 artinya apabila nilai variabel Otonomi meningkat satu satuan maka akan menaikkan Kinerja Auditor sebesar 0,270 satuan, dengan asumsi Pengalaman, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran tetap. Koefisien regresi Profesionalisme sebesar 0,200 artinya apabila nilai variabel Profesionalisme meningkat satu satuan maka akan menaikkan Kinerja sebesar 0,200 satuan, dengan asumsi Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran tetap. Koefisien regresi Ambiguitas Peran sebesar -0,147 artinya apabila nilai variabel Ambiguitas Peran meningkat satu satuan maka akan menurunkan Kinerja sebesar -0,147 satuan, dengan asumsi Pengalaman, Otonomi, dan Profesionalisme tetap.

Hasil analisis regresi ganda koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2x_3x_4)}$ sebesar 0,789 memiliki arti variabel Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 78,9%. Setelah dilakukan uji signifikansi

dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,667 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,606. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 31. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif

No.	Variabel	SR%	SE%
1.	Pengalaman (X1)	26,9%	11,2 %
2.	Otonomi (X2)	45,7 %	26,05%
3.	Profesionalisme (X3)	45,4 %	25,8 %
4.	Ambiguitas Peran (X4)	-18,1 %	15,85 %
	Jumlah	100%	78,9 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Positif dan Signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman (X_1) terhadap kinerja auditor (Y). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi

pengalaman (X_1) 0,720 dan bilangan konstantanya 19,249. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 19,249 + 0,720 X_1$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,720 menunjukkan pengalaman (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Hasil pengujian menunjukkan harga koefisien korelasi $r_{(x1y)}$ sebesar 0,658 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,432 artinya pengalaman memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 43,2 %. t_{hitung} sebesar 6,413 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) menunjukkan pengaruh pengalaman (X_1) terhadap kinerja auditor (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman (X_1) terhadap kinerja auditor (Y) pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan auditor yang berpengalaman. Seorang auditor profesional harus memiliki pengalaman yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman auditor akan menjadi pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan tentang tugasnya. Pengalaman memberikan peluang untuk belajar melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan auditor yang berpengalaman mengabaikan informasi-informasi yang tidak relevan sehingga dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien.

Semakin banyak pengalaman yang diperoleh auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Hasil penelitian ini diperkuat dengan kajian teori dan penelitian yang relevan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Quinones *et al*, 1995 dimana dalam penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif antara pengalaman dan kinerja auditor. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rena Mareta pada tahun 2011. Hasil dari penelitian Rena menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja auditor.

2. Pengaruh Otonomi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan otonomi terhadap kinerja auditor. Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi otonomi (X_2) 0,701 dan bilangan konstantanya 8,167. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 8,167 + 0,701 X_2$. Nilai koefisien regresi otonomi (X_2) 0,701 menunjukkan otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{(x_2y)}$ sebesar 0,756 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,571. t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) sehingga menunjukkan pengaruh otonomi (X_2) terhadap (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan

otonomi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Semakin baik otonomi yang diberikan kepada para auditor independen di sebuah KAP, maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh auditor tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah otonomi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin rendahnya kinerja auditor tersebut. Auditor diberi tanggung jawab yang lebih dan kontrol kerja serta pekerjaan lain. Otonomi yang dimiliki auditor harus mampu menggali potensi yang ada di Kantor Akuntan guna mencapai tujuan yang positif berupa kuantitas dan kualitas pelayanan publik dan otonomi diharapkan menjadi strategi dalam menghadapi berbagai hambatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) yang menemukan adanya pengaruh yang positif signifikan antara otonomi terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Morgeson et al., (2005) juga menyatakan adanya hubungan yang terkait secara langsung antara otonomi dengan kinerja auditor.

3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi profesionalisme (X_3) 0,557 dan bilangan konstantanya 6,362. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 6,362 + 0,557 X_2$ dan menunjukkan profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Y). Hasil

pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{(x3y)}$ sebesar 0,784 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x3y)}$ sebesar 0,615. t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) sehingga menunjukkan pengaruh profesionalisme (X_3) terhadap (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Keprofesionalan dalam sebuah pekerjaan sangat penting. Hal ini dikarenakan profesionalitas berhubungan dengan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi. Begitu halnya dengan seorang auditor, penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan kualitas auditnya. Kemampuan paraprofesional itu untuk memberikan jasa kepada klien dan masyarakat haruslah efektif sesuai dengan standar yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dian Agustia (2007) bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. Dari hasil analisis menggunakan regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi ambiguitas peran (X_4) adalah -0,414 dan bilangan konstantanya

46,808. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 46,808 - 0,414 X_4$. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{(x_4y)}$ sebesar -0,714 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_4y)}$ sebesar 0,560. t_{hitung} menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$) sehingga menunjukkan pengaruh ambiguitas peran (X_4) terhadap (Y) adalah signifikan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ambiguitas kerja yang dirasakan oleh auditor maka akan menurunkan kinerja auditor, dan begitu pula sebaliknya. Ambiguitas terjadi akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggungjawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan ketika pegawai diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas. Ambiguitas peran juga terjadi saat harapan peran tidak diklarifikasi dengan memadai. Karyawan baru yang tidak menerima orientasi terhadap pekerjaan sering mengalami ambiguitas peran karena dia kekurangan informasi yang lengkap tentang kegiatan kerja dan tanggung jawab serta perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, terjadinya ambiguitas peran tersebut kinerja auditor semakin menurun. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Cenker (2008) dan (Jackson dan Schuler, 1985) bahwa ambiguitas peran terkait negatif dengan kinerja auditor,

namun keterkaitan tersebut bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja. Hubungan negatif itu lebih pada profesional, teknis, dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu.

5. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran secara Bersama-sama terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman (X_1), otonomi (X_2) dan profesionalisme (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja auditor (Y). Sedangkan ambiguitas peran (X_4) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor (Y). Dari hasil analisis menggunakan regresi berganda diperoleh persamaan garis regresinya $Y = 2,512 + 0,277 X_1 + 0,270 X_2 + 0,200 X_3 - 0,147 X_4$, artinya secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 78,9% dan sisanya 21,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran secara bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis kelima diterima. Semakin banyak pengalaman, otonomi, dan profesionalisme seorang akan semakin meningkatkan kinerja auditor ataupun sebaliknya. Namun, jika ada ambiguitas peran di pekerjaan akan menurunkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Pabunda Tika (2006: 121) yang menyatakan kinerja merupakan hasil-hasil fungsi

pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara maupun faktor.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan dengan benar, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu.

1. Adanya keterbatasan pada teknik pengambilan data yang berupa kuesioner atau angket, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Wilayah dalam penelitian cukup luas sehingga dirasa belum mendapatkan data menyeluruh ke semua auditor.
3. Kesibukan auditor sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuesioner.
4. Adanya keterbatasan dalam pengisian kuesioner pada variabel kinerja auditor yang diisi oleh diri sendiri bukan oleh pimpinan atau atasan, sehingga auditor menilai kinerjanya sendiri dan dirasa sangat subyektif.
5. Uji coba yang dipakai adalah uji coba pada sampel terpakai, sehingga tidak dilakukan uji coba terlebih dahulu pada responden diluar penelitian. Hal ini menjadikan data yang tidak valid menjadi gugur dan tidak dapat digantikan item pernyataannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah.

1. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasir (x_1y) sebesar 0,658 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_1y)}$ sebesar 0,432 atau pengalaman memiliki pengaruh 43,2 % terhadap kinerja auditor dengan t_{hitung} sebesar 6,413 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Persamaan garis regresinya adalah $Y = 19,249 + 0,720 X_1$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman maka semakin tinggi kinerja auditor.
2. Otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasir (x_2y) sebesar 0,756 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x_2y)}$ sebesar 0,571 atau otonomi memiliki pengaruh 57,1 % terhadap kinerja auditor. t_{hitung} sebesar 8,480 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Persamaan garis

regresinya adalah $Y = 8,167 + 0,701 X_2$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik otonomi maka semakin tinggi kinerja auditor.

3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x3y)}$ sebesar 0,784 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x3y)}$ sebesar 0,615 atau profesionalisme memiliki pengaruh 61,5 % terhadap kinerja auditor dengan t_{hitung} sebesar 9,281 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Persamaan garis regresinya adalah $Y = 6,362 + 0,557 X_3$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka semakin tinggi kinerja auditor.
4. Ambiguitas peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{(x4y)}$ sebesar -0,714 dan nilai koefisien determinasi $r^2_{(x4y)}$ sebesar 0,510 atau ambiguitas peran memiliki pengaruh 51 % terhadap kinerja auditor dengan t_{hitung} sebesar -7,498 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,684 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Persamaan garis regresinya adalah $Y = 46,808 - 0,414 X_4$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah kinerja auditor.

5. Pengalaman, otonomi, profesionalisme, dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda didapatkan nilai koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2x_3x_4)}$ sebesar 0,888 dan nilai koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2x_3x_4)}$ sebesar 0,789 artinya secara bersama-sama memiliki pengaruh 78,9 % terhadap kinerja auditor serta sisanya 21,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. F_{hitung} sebesar 47,667 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,606. Selain itu signifikansi lebih kecil daripada *level of significant* ($0,000 < 0,050$). Persamaan garis regresinya $Y = 2,512 + 0,277 X_1 + 0,270 X_2 + 0,200 X_3 - 0,147 X_4$. Dapat disimpulkan semakin besar pengalaman, otonomi, dan profesionalisme seorang akan semakin meningkatkan kinerja auditor ataupun sebaliknya. Namun, jika terdapat ambiguitas peran di pekerjaan akan menurunkan kinerja auditor.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi Auditor

- a. Hubungan dengan atasan dan staff serta rekan seprofesi perlu ditingkatkan sehingga tidak terjadi perbedaan persepsi antara satu auditor dengan auditor lainnya dalam sebuah Kantor Akuntan Publik.
- b. Dalam menjalankan tugas, seorang auditor harus sesuai dengan standar profesi yang sudah ditetapkan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi.

2. Bagi Kantor Akuntan Publik

Manajer Kantor Akuntan Publik atau atasan sebaiknya lebih memperhatikan para staff auditornya untuk berprestasi sehingga menghasilkan kinerja yang cemerlang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian motivasi, wewenang, otonomi, dan kejelasan peran masing-masing dalam pelaksanaan tugas audit.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja auditor seperti: pengetahuan, pendidikan, budaya organisasi, dan umur.
- b. Diharapkan melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian auditor tidak mempunyai cukup waktu dikarenakan sibuk dan sedang melakukan audit diluar

kota sehingga hanya auditor yang sedang ada di kantor saja yang dapat mengisi kuesioner tersebut.

- c. Dalam penelitian selanjutnya dapat mencantumkan pembahasan mengenai Undang-Undang Akuntan Publik no.5 tahun 2011.
- d. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan instansi lain sebagai obyek penelitian, misal BPK, BPKP, maupun Kantor Akuntan Publik yang mempunyai skala ukuran KAP besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2003). *Auditing (Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan)*. Jilid 1. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.
- Ahmad, Z., dan D. Taylor. (2009). "Commitment to Independence by Internal Auditor: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict." *Managerial Auditing Journal*, Vol. 24, No. 9, pp. 899-925.
- Al. Haryono Jusup. (2001). *Auditing (Pengauditan)*. Buku I. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Ardhimas Linggar Wisesa.(2012). "Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang." *Skripsi*. Universitas Diponegoro,
- Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak.(2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arrens dan Lobbecke. (1996). *Auditing Suatu Pendapat Terpadu*. Jakarta:Salemba Empat.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badudu dan Sutan.(2002). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78.
- Bayu Prasetya dan Sudarno.(2012). "Pengaruh Tanggung Jawab, Pengalaman, Otonomi terhadap Prestasi Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang." *Journal Universitas Diponegoro*, Semarang.
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Campbell, C. (1998). "Psychological climate: Relevance for Sales Manager and Impact on Consequent Job Satisfaction." *Journal of Marketing Theory and Practice*.

- Dian Agustia. (2010). "Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap *Job Satisfaction*, Komitmen Organisasi, dan *Job Performance* serta *Turnover Intentions*." *Journal Universitas Airlangga*, Surabaya.
- Gartiria Hutami dan Anis Chariri. (2011). "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Semarang)." *Journal Universitas Diponegoro*, Semarang
- H.S.Munawir. (1999). *Auditing Modern, Buku I*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Indra Wijaya Kusuma. (2003). "Topik Penelitian Akuntansi Keperilakuan dalam *Jurnal Behavioral Research in Accounting (BRIA)*." *Journal Bisnis dan Akuntansi*, Universitas Gadjah Mada.
- Kalbers L.P., and Cenker W.J. (2008). "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting." *Journal of Managerial Issues*, Vol XX, 327-347.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, (2003). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lapopolo, R.B. (2002). The Relationship of Role related Variable to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Journal of Physical Therapy*, Vol. 82.
- Luthans, Fred. (2009). *Perilaku Organisasi*, Perpustakaan Nasional, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja. (1998). *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mondy, R.W.A. Sharplin, Shane R. Premeaux. (1990). *Management and Organizational Behavior*. USA: Allyn and Bacon.
- Nimran, Umar. (1997). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV Citra Media.
- Novanda Friska Bayu Aji Kusuma. (2012). "Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas." *Skripsi*. FE UNY.
- Novika Astriana. (2010). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance* Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang." *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnamasari. (2005). "Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektifitas Sistem Informasi." *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*. Vol.1 No.3.
- Rena Mareta. (2011). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman, dan Kompensasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta." *Skripsi*. FE UNY.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Terjemahan oleh Tim Indeks. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins. Stephen P., dan Timothy A. Judge. (2008). *Essentials of th Organizational Behavior*, Vol .9 Edition. New Jersey : Pearson Education
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Menghadapi Abad 21 Jilid 2*, Edisi 6. Jakarta: Erlangga.

- Simanjuntak.(2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*.FE UII
- Sinungan,M. (2002). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Malang: Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira, dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Simamora.(2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Soeprihatno.(2000). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sumarni dan Wahyuni.(2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Surya Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Universitas Negeri Yogyakarta.(2011). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: FE UNY.
- Unti Ludigdo. (2007). *Paradoks Etika Akuntan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyudi dan Aida. (2006). *Profesionalisme Akuntan dan Proses Pendidikan Akuntansi di Indonesia*. Pustaka LP3ES: Jakarta.
- Winarna.(2001). Pengaruh Gender dan Perbedaan Disiplin Akademis Terhadap Penilaian Etika Oleh Mahasiswa.*Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Zaenal, Rheni, dan Bambang. (2008). “Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran,dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor.”*Journal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.2. UNAIR, Malang.

(www.iapi.or.id)

(www.ppajp.depkeu.go.id/uuap5-2011.html)

(<http://ziajaljaya.blogspot.com/2011/10/independensi-auditor.html>).

Lampiran 1

Kuesioner Uji Coba

Terpakai

Kepada

Yth.Bpk/Ibu/Sdr/Sdri Auditor KAP

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “**Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta)**”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Auditor untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang terlampir.

Untuk kepentingan tersebut diatas, penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi kuesioner dengan sejujurnya, identitas Bapak/Ibu/Sdr/Sdri pada kuesioner hanya semata-mata untuk administrasi pengumpulan angket dan hasil ilmiah penelitian. Kerahasiaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri akan kami jaga.

Atas kesediaan waktu dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, penulis mengucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 10 Februari 2012

Hormat saya,

Rezki Wulan Ramadhanty

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Identitas Responden

Jenis kelamin : P/ L*

Usia : a. < 25 tahun
b. 26-30 tahun
c. 31-35 tahun
d. > 35 tahun

Pendidikan terakhir : D3 / S1/ S2*

Lama kerja : a. < 1 tahun
b. 1-2 tahun
c. 3- 5 tahun
d. > 5 tahun

Jabatan : Auditor (magang, yunior, senior,supervisor,*partner*)*

* Coret jawaban yang tidak perlu

B. Kriteria Penilaian

Anda diminta menjawab kuesioner berikut dengan cara memberi **tanda centang** (☐) pada kolom/baris kosong yang disediakan. Keterangan pengisian kuesioner:

STS	:	apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
TS	:	apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.
S	:	apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.
SS	:	apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

A. KINERJA AUDITOR

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan.				
2.	Hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit.				
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target dengan tidak mengabaikan kualitas.				
4.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.				
5.	Saya dapat bekerjasama dan berkomunikasi baik dengan klien.				
6.	Saya telah mengerjakan pemeriksaan yang cukup banyak.				
7.	Banyaknya pemeriksaan yang telah saya lakukan mampu meningkatkan produktivitas saya.				
8.	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya dapat lebih memahami profesi saya dengan baik.				
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang sudah ditetapkan dalam program audit.				
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.				

B. PENGALAMAN

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya telah mengaudit banyak klien.				
2.	Banyak entitas sudah saya periksa.				
3.	Berbagai jenis penugasan pemeriksaan telah saya selesaikan.				
4.	Menurut saya, semakin banyak entitas yang diperiksa, hasil pemeriksaan saya akan lebih baik.				
5.	Saya telah mengaudit dalam jangka waktu yang lama.				
6.	Menurut saya, lamanya bekerja sebagai auditor dapat mempengaruhi baik tidaknya pemeriksaan tersebut.				
7.	Lamanya saya bekerja sebagai auditor berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian audit.				

C. OTONOMI

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya akan memberikan pendapat yang benar dan jujur dalam melaksanakan pemeriksaan.				
2.	Saya tidak terpengaruh oleh pihak manapun dalam mempertimbangkan fakta.				
3.	Saya tidak memihak kepada siapapun dalam mengambil keputusan.				
4.	Saya memiliki wewenang dalam posisi pekerjaan saat ini.				
5.	Menurut saya, banyak pekerjaan yang harus dilakukan sebagai auditor KAP.				
6.	Saya merasa sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan sebagai auditor KAP.				
7.	Saya memiliki kesempatan berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan.				
8.	Saya ingin diberi kesempatan membuat keputusan mengenai apa yang saya audit.				
9.	Saya sering diminta menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan yang diadakan oleh IAPI.				
10.	Saya mempunyai kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan.				
11.	Menurut saya, keputusan auditor yang berpengalaman perlu dinilai oleh supervisornya.				
12.	Menurut saya keputusan auditor tidak boleh mendapat tekanan.				

D. PROFESIONALISME

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya memilih profesi sebagai auditor KAP karena menyukai pekerjaan pada profesi ini.				
2.	Saya memegang teguh profesi Anda sebagai auditor yang profesional.				
3.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya selesaikan sebagai auditor profesional.				
4.	Saya akan tetap berkarier sebagai auditor meskipun gaji saya dikurangi.				
5.	Seorang auditor harus mematuhi standar profesinya.				
6.	Saya bekerja sesuai standar auditor yang telah ditetapkan.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
7.	Organisasi profesi Akuntan Publik mempunyai kekuatan untuk mengembangkan dan menerapkan standar perilaku bagi anggotanya.				
8.	Profesi saya memiliki cara untuk menilai kemampuan dan hasil kerja sebagai auditor.				
9.	Profesi auditor sangat penting bagi masyarakat.				
10.	Lemahnya sikap profesionalisme atau kurangnya independensi auditor akan merugikan masyarakat.				
11.	Saya tidak pernah melakukan penarikan diri dari tugas yang diberikan.				
12.	Saya dapat berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan.				
13.	Saya akan memberikan hasil audit sesuai fakta di lapangan.				
14.	Auditor harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan.				
15.	Saya sering melakukan tukar pendapat dan pengalaman dengan auditor lain.				
16.	Saya sering membaca berbagai jurnal atau majalah yang berkaitan dengan profesi saya sebagai auditor.				
17.	Saya mendukung organisasi yang menaungi pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.				
18.	Saya sering menghadiri dan turut berpartisipasi dalam pertemuan yang diadakan oleh IAPI.				

E. AMBIGUITAS PERAN

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya tidak mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang saya miliki dalam pekerjaan ini.				
2.	Menurut saya, wewenang profesi auditor di KAP ini tidak jelas.				
3.	Apabila menemui permasalahan dalam menyelesaikan tugas, saya akan memikirkannya sendiri.				
4.	Tidak adanya pedoman yang jelas dalam menjalankan pekerjaan pemeriksaan sebagai auditor di KAP.				
5.	Menurut saya terdapat ketidakjelasan tugas dalam melaksanakan pekerjaan ini.				
6.	Saya tidak mengetahui arah dan tujuan dari pekerjaan ini.				
7.	Saya tidak dapat mengalokasikan waktu berkerja dengan baik.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
8.	Terkadang saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ada.				
9.	Tidak terdapat skedul dan <i>deadline</i> dalam melaksanakan audit.				
10.	Saya tidak mendapat penjelasan dari atasan tentang hal-hal yang harus dilakukan.				
11.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan informasi yang tidak jelas dari atasan.				
12.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan program audit yang telah ditentukan.				
13.	Saya tidak mengetahui secara jelas tentang pertanggungjawaban pekerjaan yang saya miliki.				
14.	Saya jarang melaporkan kepada atasan apabila terdapat hal-hal yang harus disampaikan.				
15.	Saya kurang dapat menjalankan pertanggungjawaban profesi auditor dengan baik.				

Lampiran 2

Skor Butir Uji Coba Kuesioner

D. Skor Butir Uji Kuesioner Variabel Profesionalisme

Nomor	Profesionalisme (X3)																		Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	59
3	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	65
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	53
5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	51
6	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	52
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	67
9	1	2	3	4	4	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	39
10	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	56
11	4	4	2	1	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	45
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
13	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	42
14	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	54
15	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	54
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
17	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
18	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	60
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	57
20	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	59
21	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	57
22	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	64
23	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	61
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
25	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	55
26	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	68
27	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	56
28	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
29	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
30	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
31	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51
33	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	53
34	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	54
35	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	50
36	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
37	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58
38	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	58
39	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	58
40	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	61
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	58
42	3	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	62
43	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
44	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
45	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	60
46	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	60
47	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	61
48	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	58
49	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	57
50	3	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	61
51	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	62
52	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	60
53	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	58
54	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	52
55	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	60
56	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	59

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

1.Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Pengalaman

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P2	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P3	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P4	Pearson Correlation	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P5	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P6	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P7	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

b. Otonomi

Correlations

		Total
O1	Pearson Correlation	.372**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	56
O2	Pearson Correlation	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O3	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O4	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O5	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O6	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O7	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O8	Pearson Correlation	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O9	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O10	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O11	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
O12	Pearson Correlation	.421**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	56
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	12

c. **Profesionalisme**

Correlations

	Total
P1 Pearson Correlation	.543**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P2 Pearson Correlation	.501**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P3 Pearson Correlation	.558**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P4 Pearson Correlation	.118
Sig. (2-tailed)	.386
N	56
P5 Pearson Correlation	-.324*
Sig. (2-tailed)	.015
N	56
P6 Pearson Correlation	.655**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P7 Pearson Correlation	.653**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P8 Pearson Correlation	.726**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P9 Pearson Correlation	.513**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P10 Pearson Correlation	.675**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P11 Pearson Correlation	.645**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P12 Pearson Correlation	.680**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P13 Pearson Correlation	.668**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P14 Pearson Correlation	.672**
Sig. (2-tailed)	.000
N	56
P15 Pearson Correlation	.660**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P16	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P17	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
P18	Pearson Correlation	.417**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	56
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	56	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	18

- Uji Reliabilitas pada pernyataan yang valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	16

d. Ambiguitas Peran

Correlations

		Total
AP1	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP2	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP3	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP4	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP5	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP6	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP7	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP8	Pearson Correlation	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP9	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP10	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP11	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP12	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP13	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP14	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
AP15	Pearson Correlation	.723**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

e. Kinerja Auditor/ Job Performance

Correlations

		Total
JP1	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP2	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP3	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP4	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP5	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP6	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP7	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP8	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP9	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP10	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
JP11	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	56
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	56

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	11

Lampiran 4

Kuesioner Terpakai

A. KINERJA AUDITOR

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan.				
2.	Hasil pekerjaan saya memenuhi target yang telah ditentukan dalam program audit.				
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target dengan tidak mengabaikan kualitas.				
4.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja.				
5.	Saya dapat bekerjasama dan berkomunikasi baik dengan klien.				
6.	Saya telah mengerjakan pemeriksaan yang cukup banyak.				
7.	Banyaknya pemeriksaan yang telah saya lakukan mampu meningkatkan produktivitas saya.				
8.	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya dapat lebih memahami profesi saya dengan baik.				
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang sudah ditetapkan dalam program audit.				
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.				

B. PENGALAMAN

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya telah mengaudit banyak klien.				
2.	Banyak entitas sudah saya periksa.				
3.	Berbagai jenis penugasan pemeriksaan telah saya selesaikan.				
4.	Menurut saya, semakin banyak entitas yang diperiksa, hasil pemeriksaan saya akan lebih baik.				
5.	Saya telah mengaudit dalam jangka waktu yang lama.				
6.	Menurut saya, lamanya bekerja sebagai auditor dapat mempengaruhi baik tidaknya pemeriksaan tersebut.				
7.	Lamanya saya bekerja sebagai auditor berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam penyelesaian audit.				

C. OTONOMI

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya akan memberikan pendapat yang benar dan jujur dalam melaksanakan pemeriksaan.				
2.	Saya tidak terpengaruh oleh pihak manapun dalam mempertimbangkan fakta.				
3.	Saya tidak memihak kepada siapapun dalam mengambil keputusan.				
4.	Saya memiliki wewenang dalam posisi pekerjaan saat ini.				
5.	Menurut saya, banyak pekerjaan yang harus dilakukan sebagai auditor KAP.				
6.	Saya merasa sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan sebagai auditor KAP.				
7.	Saya memiliki kesempatan berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan.				
8.	Saya ingin diberi kesempatan membuat keputusan mengenai apa yang saya audit.				
9.	Saya sering diminta menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan yang diadakan oleh IAPI.				
10.	Saya mempunyai kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan.				
11.	Menurut saya, keputusan auditor yang berpengalaman perlu dinilai oleh supervisornya.				
12.	Menurut saya keputusan auditor tidak boleh mendapat tekanan.				

D. PROFESIONALISME

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya memilih profesi sebagai auditor KAP karena menyukai pekerjaan pada profesi ini.				
2.	Saya memegang teguh profesi Anda sebagai auditor yang profesional.				
3.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah saya selesaikan sebagai auditor profesional.				
4.	Saya akan tetap berkarier sebagai auditor meskipun gaji saya dikurangi.				
5.	Seorang auditor harus mematuhi standar profesinya.				
6.	Saya bekerja sesuai standar auditor yang telah ditetapkan.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
7.	Organisasi profesi Akuntan Publik mempunyai kekuatan untuk mengembangkan dan menerapkan standar perilaku bagi anggotanya.				
8.	Profesi saya memiliki cara untuk menilai kemampuan dan hasil kerja sebagai auditor.				
9.	Profesi auditor sangat penting bagi masyarakat.				
10.	Lemahnya sikap profesionalisme atau kurangnya independensi auditor akan merugikan masyarakat.				
11.	Saya tidak pernah melakukan penarikan diri dari tugas yang diberikan.				
12.	Saya dapat berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan.				
13.	Saya akan memberikan hasil audit sesuai fakta di lapangan.				
14.	Auditor harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan pekerjaan.				
15.	Saya sering melakukan tukar pendapat dan pengalaman dengan auditor lain.				
16.	Saya sering membaca berbagai jurnal atau majalah yang berkaitan dengan profesi saya sebagai auditor.				
17.	Saya mendukung organisasi yang menaungi pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh.				
18.	Saya sering menghadiri dan turut berpartisipasi dalam pertemuan yang diadakan oleh IAPI.				

E. AMBIGUITAS PERAN

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya tidak mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang saya miliki dalam pekerjaan ini.				
2.	Menurut saya, wewenang profesi auditor di KAP ini tidak jelas.				
3.	Apabila menemui permasalahan dalam menyelesaikan tugas, saya akan memikirkannya sendiri.				
4.	Tidak adanya pedoman yang jelas dalam menjalankan pekerjaan pemeriksaan sebagai auditor di KAP.				
5.	Menurut saya terdapat ketidakjelasan tugas dalam melaksanakan pekerjaan ini.				
6.	Saya tidak mengetahui arah dan tujuan dari pekerjaan ini.				
7.	Saya tidak dapat mengalokasikan waktu berkerja dengan baik.				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
8.	Terkadang saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ada.				
9.	Tidak terdapat skedul dan <i>deadline</i> dalam melaksanakan audit.				
10.	Saya tidak mendapat penjelasan dari atasan tentang hal-hal yang harus dilakukan.				
11.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan informasi yang tidak jelas dari atasan.				
12.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan program audit yang telah ditentukan.				
13.	Saya tidak mengetahui secara jelas tentang pertanggungjawaban pekerjaan yang saya miliki.				
14.	Saya jarang melaporkan kepada atasan apabila terdapat hal-hal yang harus disampaikan.				
15.	Saya kurang dapat menjalankan pertanggungjawaban profesi auditor dengan baik.				

Lampiran 5

Skor Butir Instrumen (Kuesioner)

D. Skor Butir Uji Kuesioner Variabel Profesionalisme

Nomor	Profesionalisme (X3)																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	62
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	48
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	46
6	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	46
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	60
9	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	31
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	53
11	4	4	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	42
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
13	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	37
14	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	49
15	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	49
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
17	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	52
18	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	53
19	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	51
20	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
21	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	51
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	60
23	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	57
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	52
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	51
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
29	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
31	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
34	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	49
35	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	42
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	53
38	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	53
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	56
40	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	54
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	53
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	60
43	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
45	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	54
46	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	54
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
48	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	54
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	52
50	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
51	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	56
52	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	55
53	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	52
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	48
55	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	56
56	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	53
Total	180	188	189	190	182	178	179	193	179	184	183	185	181	166	184	158	2899

Lampiran 6

**Distribusi Frekuensi
dan Kecenderungan
Variabel**

Deskripsi Data

Frequencies

Statistics						
		Pengalaman	Otonomi	Profesionalisme	Ambiguitas Peran	Job Performance
N	Valid	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		22.1786	38.5893	51.7679	28.0000	35.2143
Median		21.0000	38.0000	52.0000	27.5000	34.0000
Mode		21.00 ^a	38.00	53.00	27.00	33.00
Std. Deviation		3.86644	4.56380	5.95434	7.30131	4.23283
Minimum		14.00	28.00	31.00	15.00	24.00
Maximum		28.00	48.00	63.00	47.00	44.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

a) Pengalaman

Pengalaman					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	14.00	2	3.6	3.6	3.6
10	16.00	2	3.6	3.6	7.1
16	17.00	1	1.8	1.8	8.9
13	18.00	3	5.4	5.4	14.3
Valid	19.00	6	10.7	10.7	25.0
	20.00	5	8.9	8.9	33.9
	21.00	11	19.6	19.6	53.6
	23.00	8	14.3	14.3	67.9
	24.00	3	5.4	5.4	73.2
	25.00	2	3.6	3.6	76.8
	26.00	2	3.6	3.6	80.4
	28.00	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

b) Otonomi

Otonomi				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	28.00	1	1.8	1.8
	29.00	2	3.6	5.4
	30.00	1	1.8	7.1
	31.00	1	1.8	8.9

32.00	1	1.8	1.8	10.7
33.00	1	1.8	1.8	12.5
34.00	1	1.8	1.8	14.3
35.00	3	5.4	5.4	19.6
36.00	5	8.9	8.9	28.6
37.00	6	10.7	10.7	39.3
38.00	8	14.3	14.3	53.6
39.00	2	3.6	3.6	57.1
40.00	5	8.9	8.9	66.1
41.00	4	7.1	7.1	73.2
42.00	3	5.4	5.4	78.6
43.00	2	3.6	3.6	82.1
44.00	4	7.1	7.1	89.3
45.00	4	7.1	7.1	96.4
46.00	1	1.8	1.8	98.2
48.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

c) Profesionalisme

Profesionalisme				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31.00	1	1.8	1.8	1.8
37.00	1	1.8	1.8	3.6
42.00	2	3.6	3.6	7.1
45.00	1	1.8	1.8	8.9
46.00	2	3.6	3.6	12.5
47.00	1	1.8	1.8	14.3
48.00	6	10.7	10.7	25.0
49.00	7	12.5	12.5	37.5
51.00	4	7.1	7.1	44.6
52.00	4	7.1	7.1	51.8
53.00	8	14.3	14.3	66.1
54.00	4	7.1	7.1	73.2
55.00	1	1.8	1.8	75.0
56.00	3	5.4	5.4	80.4
57.00	2	3.6	3.6	83.9
58.00	1	1.8	1.8	85.7
59.00	2	3.6	3.6	89.3
60.00	3	5.4	5.4	94.6
62.00	2	3.6	3.6	98.2
63.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

d) Ambiguitas Peran

Ambiguitas Peran					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	2	3.6	3.6	3.6
	16.00	1	1.8	1.8	5.4
	17.00	2	3.6	3.6	8.9
	18.00	2	3.6	3.6	12.5
	19.00	2	3.6	3.6	16.1
	20.00	2	3.6	3.6	19.6
	21.00	2	3.6	3.6	23.2
	23.00	2	3.6	3.6	26.8
	24.00	1	1.8	1.8	28.6
	25.00	1	1.8	1.8	30.4
	26.00	5	8.9	8.9	39.3
	27.00	6	10.7	10.7	50.0
	28.00	5	8.9	8.9	58.9
	30.00	5	8.9	8.9	67.9
	31.00	1	1.8	1.8	69.6
	32.00	1	1.8	1.8	71.4
	33.00	1	1.8	1.8	73.2
	34.00	2	3.6	3.6	76.8
	35.00	4	7.1	7.1	83.9
	37.00	4	7.1	7.1	91.1
	38.00	3	5.4	5.4	96.4
	42.00	1	1.8	1.8	98.2
	47.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

e) Kinerja Auditor

Job Performance					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	1	1.8	1.8	1.8
	26.00	1	1.8	1.8	3.6
	27.00	1	1.8	1.8	5.4
	29.00	1	1.8	1.8	7.1
	30.00	2	3.6	3.6	10.7
	32.00	3	5.4	5.4	16.1
	33.00	11	19.6	19.6	35.7
	34.00	10	17.9	17.9	53.6
	35.00	3	5.4	5.4	58.9
	36.00	2	3.6	3.6	62.5

37.00	4	7.1	7.1	69.6
38.00	7	12.5	12.5	82.1
39.00	3	5.4	5.4	87.5
40.00	1	1.8	1.8	89.3
43.00	5	8.9	8.9	98.2
44.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 7

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman	Otonomi	Profesionalisme
Normal Parameters ^{a, b}	N	56	56	56
	Mean	22.1786	38.5893	51.7679
	Std. Deviation	3.86644	4.56380	5.95434
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.089	.121
	Positive	.155	.087	.086
	Negative	-.130	-.089	-.121
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.163	.665	.902
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.133	.769	.390

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

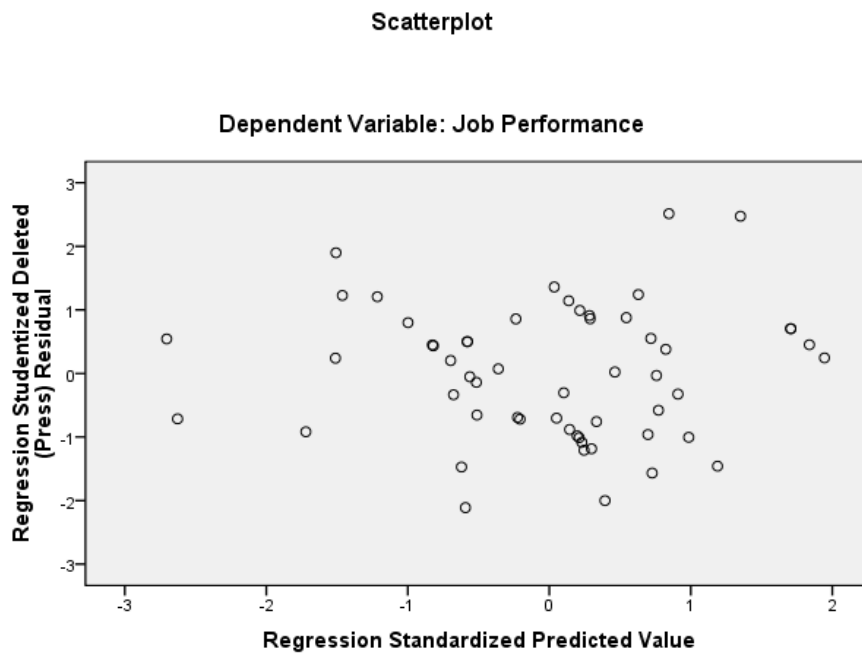
		Ambiguitas Peran	Job Performance
Normal Parameters ^{a, b}	N	56	56
	Mean	47.0000	35.2143
	Std. Deviation	7.30131	4.23283
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.149
	Positive	.089	.149
	Negative	-.089	-.140
	Kolmogorov-Smirnov Z	.668	1.112
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.763	.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b) Uji Heteroskasdisitas

Charts



c) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Pengalaman	.658	.403	.202	.639	1.564
	Otonomi	.756	.409	.206	.501	1.997
	Profesionalisme	.784	.352	.173	.377	2.652
	Ambiguitas Peran	-.714	-.354	-.174	.468	2.137

a. Dependent Variable: Job Performance

d) Uji Linearitas

Pengalaman

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Pengalaman	Between Groups	(Combined)	547.689	11	49.790	5.005	.000
		Linearity	426.038	1	426.038	42.824	.000
		Deviation from Linearity	121.651	10	12.165	1.223	.304
Within Groups			437.739	44	9.949		
Total			985.429	55			

Otonomi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Otonomi	Between Groups	(Combined)	742.220	19	39.064	5.782	.000
		Linearity	562.780	1	562.780	83.303	.000
		Deviation from Linearity	179.441	18	9.969	1.476	.157
Within Groups			243.208	36	6.756		
Total			985.429	55			

Profesionalisme

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Profesionalisme	Between Groups	(Combined)	722.339	19	38.018	5.202	.000
		Linearity	605.699	1	605.699	82.881	.000
		Deviation from Linearity	116.640	18	6.480	.887	.596
Within Groups			263.089	36	7.308		
Total			985.429	55			

Ambiguitas Peran

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * Ambiguitas Peran	Between Groups	(Combined)	728.029	22	33.092	4.243	.000
		Linearity	502.659	1	502.659	64.443	.000
		Deviation from Linearity	225.370	21	10.732	1.376	.201
Within Groups			257.400	33	7.800		
Total			985.429	55			

Lampiran 8

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis

a) Regresi Sederhana

Regression

Means

Job Performance * Pengalaman

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.422	3.21855

a. Predictors: (Constant), Pengalaman

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.038	1	426.038	41.127	.000 ^b
	Residual	559.390	54	10.359		
	Total	985.429	55			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Pengalaman

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.249	2.526		7.620	.000
	Pengalaman	.720	.112	.658	6.413	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

Job Performance * Otonomi

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Performance * Otonomi	.756	.571	.868	.753

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.563	2.79765

a. Predictors: (Constant), Otonomi

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.780	1	562.780	71.904	.000 ^b
	Residual	422.649	54	7.827		
	Total	985.429	55			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Otonomi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.167	3.212		2.543	.014
	Otonomi	.701	.083	.756	8.480	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

Job Performance * Profesionalisme

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.608	2.65180

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	605.699	1	605.699	86.134	.000 ^b
Residual	379.729	54	7.032		
Total	985.429	55			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.362	3.129		2.033	.047
Profesionalisme	.557	.060	.784	9.281	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

Job Performance * Ambiguitas Peran

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Job Performance * Ambiguitas Peran	.714	.510	.860	.739

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.501	2.99001

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502.659	1	502.659	56.225	.000 ^b
Residual	482.770	54	8.940		
Total	985.429	55			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46.808	1.597		29.311	.000
Ambiguitas Peran	-.414	.055	-.714	-7.498	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

b) Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Job Performance	35.2143	4.23283	56
Pengalaman	22.1786	3.86644	56
Otonomi	38.5893	4.56380	56
Profesionalisme	51.7679	5.95434	56
Ambiguitas Peran	28.0000	7.30131	56

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ambiguitas Peran, Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.772	2.01931

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	777.471	4	194.368	47.667	.000 ^a
	Residual	207.958	51	4.078		
	Total	985.429	55			

a. Predictors: (Constant), Ambiguitas Peran, Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Job Performance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.403	4.938		2.512	.015
	Pengalaman	.277	.088	.253	3.145	.003
	Otonomi	.270	.084	.291	3.205	.002
	Profesionalisme	.200	.074	.282	2.689	.010
	Ambiguitas Peran	-.147	.055	-.254	-2.703	.009

a. Dependent Variable: Job Performance

