

**PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

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



Oleh:  
JENI NURITA HARIYANTI  
13812141034

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2018**

**PERSETUJUAN**  
**PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,**  
**PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR**  
**PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK**  
**DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

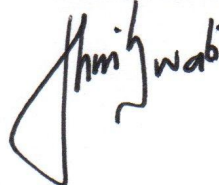
Oleh:  
**JENI NURITA HARIYANTI**  
13812141034

Telah disetujui dan disahkan  
Pada tanggal 21/5/2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi  
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,



RR. Indah Mustikawati, S.E., M.Si., Ak., CA.  
NIP. 19681014 199802 2 001

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:


**PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:

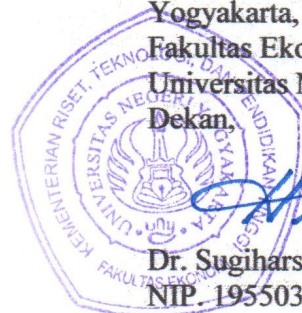
**JENI NURITA HARIYANTI**  
**13812141034**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 26 Juni 2018  
dan dinyatakan telah lulus

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.	Ketua Penguji		10-07-2018
RR. Indah Mustikawati, S.E.,M.Si.,Ak.,CA	Sekretaris Penguji		16-07-2018
Indarto Waluyo, S.E., Akt., M.Acc., CPA	Penguji Utama		9-07-2018

Yogyakarta, 18 Juli 2018  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan.



Dr. Sugiharsono, M. Si.  
NIP. 19550328 198303 1 002



## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Jeni Nurita Hariyanti

NIM : 13812141034

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi,  
Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor  
pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri.  
Sejauh pengetahuan saya, tidak terlepas karya atau pendapat yang ditulis atau  
diterbitkan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan katya ilmiah  
yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan.

Yogyakarta, 21 Mei 2018

Penulis,



Jeni Nurita Hariyanti

NIM. 13812141034

## **MOTTO**

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar Ra’d: 11)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah”).

(Q.S. Yusuf: 87)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dari Rahmat-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Slamet Riyadi dan Ibu Siti yang selalu mendukung, memotivasi, memberikan semangat dan senantiasa mendoakan. Terimakasih atas doa, keikhlasan, kasih sayang, kesabaran, perhatian, dan pengorbanannya selama ini yang selalu diberikan..
2. Kakak saya, Mei Lina Iriyanti dan Agung Arista, yang senantiasa memberikan semangat dan memotivasi untuk terus berusaha. Terimakasih untuk doa dan kasih sayang selama ini, menjadi tempat berkeluh kesah dan mencari solusi yang baik.

**PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:

Jeni Nurita Hariyanti

13812141034

**ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Independensi terhadap Kinerja Auditor, (2) Kompetensi terhadap Kinerja Auditor, (3) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (4) Pengalaman terhadap Kinerja Auditor, (5) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor, (6) Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 41 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan metode uji coba terpakai. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hipotesis penelitian diolah dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda.

Hasil dari Penelitian ini adalah: (1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (3) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (4) Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (6) Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci : Kinerja Auditor, Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Motivasi Kerja, Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

**THE INFLUENCE OF INDEPENDENCE, COMPETENCE,  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EXPERIENCE AND JOB MOTIVATION  
ON PERFORMANCE AUDITOR AT THE PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE  
OF SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

By:  
Jeni Nurita Hariyanti  
13812141034

**ABSTRACT**

*This research is a comparative causal which purpose to determine influence of: (1) Independence on Performance Auditor, (2) Competence on Performance Auditor, (3) Organizational Commitment on Performance Auditor, (4) Experience on Performance Auditor, (5) Job Motivation on Performance Auditor, (6) Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience and Job Motivation simultaneously on Performance Auditor.*

*The population of this research were Auditors who work on at Public Accountant Office of Special Region of Yogyakarta. The sample used in this research were fourty one respondents. In collecting data, the researcher used questionnaires as the method. Test instrument used a applied test. The questionnaires has been tested validity and reliability. Hypothesis were analized with a statistical simple linear regression analysis and double linear regression analysis*

*The results of this research show that: (1) Independence influence on Performance Auditors, (2) Competence influence on Performance Auditors, (3) Organizational Commitment doesn't influence on Performance Auditors, (4) Experience doesn't influence on Performance Auditors, (5) Job Motivation influence on Performance Auditors, (6) Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience and Job Motivation simultaneously influence on Performance Auditor.*

*Keywords: Performance Audirors, Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience, Job Motivation, Public Accountant Office of Spesial Region of Yogyakarta*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Penulis menyadari penelitian ini jauh dari sempurna, semua itu tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan. Penulis tentunya menemukan hambatan dan kendala. Akan tetapi berkat arahan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Rr. Indah Mustikawati, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi dan dosen pembimbing yang telah memberikan perhatian, bimbingan serta ilmu dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik.
4. Dr. Denies Priantinah, S.E., M.Si., Ak., CA., Ketua Program Studi Akuntansi terimakasih sudah membimbing penulis dalam mengambil mata kuliah disetiap semester.
5. Indarto Waluyo, S.E., Akt., M.Acc., CPA, selaku narasumber yang telah memberikan masukan dan saran dalam penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmu bermanfaat selama penulis menimba ilmu.

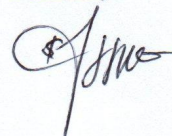


7. Kedua orangtua tercinta, Bapak Slamet Riyadi dan Ibu Siti atas segala kasih sayang, do'a, pengorbanan dan dukungan demi mendukung keberhasilan studi selama ini.
8. Kakak tercinta, Mei Lina Iriyanti dan Agung Arista atas doa dan dukungan yang sangat berarti bagi penulis.
9. Donis Daviska terimakasih atas dukungan, motivasi, arahan serta kesabaran selama ini yang menemani mengerjakan skripsi sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
10. Intan, Septi, Ida, Indi, dan Anggun terimakasih telah menjadi teman dekat selama ini, yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam kelancaran skripsi.
11. Keluarga Kos Kendedes yang telah memberikan semangat, serta membantu saya dalam kelancaran Tugas Akhir Skripsi ini.
12. Keluarga Akuntansi A 2013, terimakasih telah memberikan semangat serta saran selama ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan guna perbaikan Tugas Akhir Skripsi ini. Semoga Tugas Akhir Skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Yogyakarta, 21 Mei 2018

Penulis,



Jeni Nurita Hariyanti

NIM. 13812141034

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Auditor.....	12
2. Independensi .....	16
3. Kompetensi Auditor .....	19
4. Komitmen Organisasi .....	24
5. Pengalaman Auditor .....	31

6. Motivasi Kerja .....	34
B. Penelitian yang Relevan .....	36
C. Kerangka Berpikir .....	43
1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.....	43
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor.....	43
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.....	44
4. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor .....	45
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor .....	45
6. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor.....	46
D. Paradigma Penelitian .....	47
E. Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
B. Jenis Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel .....	51
D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	52
1. Variabel Dependen .....	52
2. Variabel Independen .....	53
E. Teknik Pengumpulan Data .....	55
F. Instrumen Penelitian.....	56
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	56
2. Pengukuran Variabel Penelitian .....	59
G. Uji Coba Instrumen .....	60
1. Uji Validitas .....	60
2. Uji Reliabilitas .....	66
H. Teknik Analisis Data .....	68
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	68
2. Uji Asumsi Klasik .....	69
3. Uji Hipotesis.....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>78</b>
A. Deskripsi Data Umum .....	78

B. Deskripsi Variabel Penelitian .....	83
1. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor .....	84
2. Statistik Deskriptif Variabel Independensi.....	89
3. Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	93
4. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	98
5. Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman .....	102
6. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	107
C. Uji Asumsi Klasik .....	111
1. Uji Normalitas .....	111
2. Uji Linearitas .....	112
3. Uji Multikolinearitas .....	113
4. Uji Heterokedasititas .....	114
D. Uji Hipotesis .....	115
1. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	115
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	121
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	122
F. Keterbatasan Penelitian .....	130
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 132
A. Kesimpulan.....	132
B. Saran .....	133
 DAFTAR PUSTAKA .....	 136
 LAMPIRAN .....	 140

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	51
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	57
3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Auditor .....	61
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Independensi .....	62
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi .....	63
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi .....	64
7. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman.....	65
8. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja .....	66
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	67
10. Jumlah Kuesioner Penelitian.....	78
11. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	79
12. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	80
13. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	81
14. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	82
15. Hasil Deskripsi Statistik Variabel .....	83
16. Hasil Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor.....	83
17. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Auditor .....	88
18. Distribusi Frekuensi Variabel Independensi .....	90
19. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Independensi.....	92
20. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi .....	95
21. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompetensi.....	97
22. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi .....	98
23. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi .....	101
24. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman.....	104
25. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Pengalaman .....	106
26. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja .....	108
27. Kategori Kecenderungan Frekuensi Motivasi Kerja.....	110
28. Uji Normalitas.....	112
29. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Auditor, Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja .....	113
30. Uji Multikolinearitas .....	114



31. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	115
32. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pada Hipotesis Pertama.....	115
33. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pada Hipotesis Kedua .....	117
34. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pada Hipotesis Ketiga .....	118
35. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pada Hipotesis Keempat .....	119
36. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pada Hipotesis Kelima.....	120
37. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian .....	47
2. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
3. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Umur .....	80
4. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	81
5. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jabatan.....	82
6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor .....	86
7. Pie Chart Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kinerja Auditor .....	88
8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Independeni .....	91
9. Pie Chart Kecendeungan Frekuensi Variabel Independensi .....	93
10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi .....	95
11. Pie Chart Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompetensi .....	97
12. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	102
13. Pie Chart Kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi.....	99
14. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman .....	104
15. Pie Chart Kecenderungan Frekuensi Variabel Pengalaman.....	106
16. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	109
17. Pie Chart Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	111

## DATA LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian.....	141
2. Data Hasil Penelitian .....	148
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel.....	161
4. Deskripsi Data Penelitian.....	175
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	179
6. Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	183
7. Hasil Analisis Regresi Berganda .....	188
8. Surat Keterangan Penelitian.....	189

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*), audit operasional, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003). Kantor Akuntan Publik merupakan suatu badan usaha yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan dan berfungsi sebagai tempat bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Dalam sebuah KAP harus memiliki auditor yang mampu menaati aturan etika profesi dan memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP tersebut.

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan dalam perusahaan atau organisasi dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Auditor adalah profesi dimana harus memiliki kemampuan yang berkualitas. Kemampuan seorang auditor dicerminkan dalam kinerja saat bekerja.

Auditor eksternal merupakan profesi audit yang melakukan audit atas laporan keuangan dari perusahaan, pemerintah, individu, atau organisasi lainnya. Auditor eksternal merupakan anggota kantor akuntan publik yang memberikan jasa kepada klien. sebagai auditor eksternal, auditor tersebut tidak

memiliki keterikatan secara langsung terhadap perusahaan tersebut (independen). Auditor melaksanakan tugasnya sesuai standar akuntansi yang berlaku dan memberikan laporan yang menggambarkan kondisi perusahaan sebenarnya. Selain itu, auditor eksternal juga merupakan pemeriksaan berkala terhadap pembukuan dan catatan dari suatu entitas yang dilakukan oleh pihak ketiga secara independen (auditor) untuk memastikan bahwa catatan-catatan telah diperiksa dengan baik, akurat, dan sesuai dengan konsep yang mapan, prinsip, standar akuntansi, persyaratan hukum, dan memberikan pandangan yang benar dan wajar dengan keadaan keuangan perusahaan.

Kinerja secara etimologi berasal dari prestasi kerja (*performance*). Pengertian *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, dan juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).



Salah satu kasus pelanggaran etika Kantor Akuntan Publik di Indonesia yaitu Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young's (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja sepakat membayar denda senilai US\$ 1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya. Kesepakatan itu diumumkan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB) pada Kamis, 9 Februari 2017, waktu Washington. Kasus itu merupakan insiden terbaru yang menimpa kantor akuntan publik di negara berkembang yang melanggar kode etik. Anggota jaringan EY di Indonesia yang mengumumkan hasil audit atas perusahaan telekomunikasi (ISAT) pada 2011 memberikan opini yang didasarkan atas bukti yang tidak memadai.

Temuan itu berawal ketika kantor akuntan mitra EY di AS melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Mereka menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak didukung dengan data yang akurat, yakni dalam hal persewaan lebih dari 4 ribu unit tower selular. Namun afiliasi EY di Indonesia itu merilis laporan hasil audit dengan status wajar tanpa pengecualian. PCAOB juga menyatakan tak lama sebelum dilakukan pemeriksaan atas audit laporan pada 2012, afiliasi EY di Indonesia menciptakan belasan pekerjaan audit baru yang “tidak benar” sehingga menghambat proses pemeriksaan. PCAOB selain mengenakan denda US\$ 1 juta juga memberikan sanksi kepada dua auditor mitra EY yang terlibat dalam audit pada 2011, Roy

Iman Wirahardja, senilai US\$ 20.000 dan larangan praktik selama lima tahun. Mantan Direktur EY Asia-Pacific James Randall Leali didenda US\$ 10.000 dan dilarang berpraktik selama satu tahun. Dalam ketergesaan mereka atas untuk mengeluarkan laporan audit untuk kliennya, EY dan dua mitranya lalai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk memperoleh bukti audit yang cukup.

Dalam kasus tersebut, Mitra EY Indonesia (KAP Purwantono, Suherman dan Surja) melanggar Prinsip Standar Teknis karena tidak memenuhi tanggung jawab untuk mematuhi standar teknis dan standar pekerjaan lapangan dalam memperoleh bukti audit kompeten yang cukup. Mitra EY Indonesia (KAP Purwantono, Suherman dan Surja) melanggar Prinsip Kepentingan Publik karena terbukti tidak bertindak dalam kerangka pelayanan kepada public terkait dengan penyajian laporan audit gagal sebagai informasi yang dibutuhkan untuk publik. Kasus tersebut memungkinkan bahwa kinerja KAP tersebut bermasalah. Untuk memperbaiki kinerja sebaiknya dimulai dengan membangun sikap independensi. Independensi merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh auditor. Karena independensi merupakan esensi dari standar audit karena opini dari auditor independen diberikan dalam rangka membenarkan kredibilitas perusahaan mengenai laporan keuangan yang mencerminkan kinerja manajemen. Dalam melaksanakan pekerjaan audit, akuntan publik memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran

laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien para pemakai laporan keuangan maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan. Oleh karena itu, apabila seorang auditor independen atau suatu Kantor Akuntan Publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independen.

Dalam menunjang kinerjanya, auditor harus memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian dan kemahiran profesional yang dimiliki auditor dalam menjalankan tugasnya mengaudit suatu laporan keuangan. Sehingga laporan keuangan yang diaudit oleh seorang auditor yang profesional dan berkompeten tentu akan menjadi laporan yang dapat dipercaya oleh pengguna laporan keuangan tersebut serta diharapkan dapat bebas dari salah saji material dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen

organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai pada suatu organisasi, serta kerelaan membantu mewujudkan tujuan organisasi, sehingga komitmen organisasi akan dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Setiap KAP selalu menginginkan kinerja dari auditornya mengalami peningkatan kinerja. Untuk mengembangkan kinerjanya seorang auditor yang profesional akan memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga dapat menunjang pekerjaannya. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan pekerjaan dan ilmu pengetahuan. Dengan pengalaman seorang auditor memiliki kemampuan kerja yang lebih baik karena telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya. Suatu KAP akan mampu mencapai tujuan organisasinya apabila auditor memiliki motivasi kerja yang baik.

Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat ataupun dorongan bekerja individu maupun kelompok terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan mampu mengarahkan aktiivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang auditor mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasinya dengan tujuan pribadinya.

Peneliti melakukan pengujian tentang Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan pada auditor independen yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil Judul “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Terjadinya pelanggaran etika dikarenakan auditor kurang mengetahui, memahami dan kurang mampu menerapkan norma-norma dan etika secara memadai.
2. Belum memenuhinya tanggung jawab auditor untuk mencapai tujuan profesi akuntansi.
3. Adanya kasus auditor karena kesalahan dalam pemeriksaan laporan keuangan membuat rendahnya kinerja auditor dimata publik.
4. Sikap Independensi Auditor menentukan hasil kinerja auditor dalam menangani pekerjaan. Hal ini dikarenakan auditor dalam memberikan



penilaian kewajaran terhadap laporan keuangan dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu.

5. Kompetensi auditor yang rendah mempengaruhi kinerja auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, seperti banyak laporan keuangan yang belum disajikan sesuai dengan standar umum yang ditetapkan.
6. Kurangnya Komitmen Organisasi dapat berdampak buruk terhadap Kinerja Auditor dan Kantor Akuntan Publik.
7. Auditor yang memiliki pengalaman rendah atau sedikit akan kurang optimal dalam menjalankan setiap penugasan yang ditangani.
8. Motivasi Kerja Auditor masih kurang, disebabkan lemahnya pengawasan dari pihak atasan yang menyebabkan auditor junior hanya akan bekerja dengan sungguh-sungguh bila hasil audit akan diperiksa oleh atasan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Kinerja auditor merupakan hal penting bagi seorang auditor. Kinerja auditor dapat dipengaruhi dari beberapa hal seperti Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja. Penelitian ini hanya dilakukan pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
4. Bagaimana pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?
6. Bagaimana pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada KAP Di Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor Pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan datang terkait Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti, manfaat dari penelitian ini adalah menambah pemahaman mengenai pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan mahasiswa untuk dikembangkan kembali dalam penelitian selanjutnya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan memberikan pengetahuan khususnya mengenai ilmu akuntansi khususnya di bidang audit.

c. Bagi Kantor Akuntan Publik

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi Kantor Akuntan Publik mengenai Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja Auditor.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Auditor**

###### **a. Pengertian Kinerja Auditor**

Secara etimologi, Kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). *Performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 7).

Menurut Hardiyanti (2009), kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Hardiyanti.2009. Pengertian Kinerja menurut Robbins (2008) dalam Nuraini (2016) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan

kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002:11).

Penelitian yang dilakukan Nuraini (2016) menyebutkan bahwa Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolak ukur untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor adalah pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mengukur kepuasan kerja auditor.

## **b. Indikator Kinerja**

Pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja menurut Agus Dharma (2003:355) sebagai berikut:

### **1) Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau pelaksanaan kegiatan.

### **2) Kualitas.**

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

### **3) Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17)

terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### **1) Faktor Individu (internal)**

Faktor individu yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2) Faktor Lingkungan Organisasi (eksternal)**

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Auditor berasal dari lingkungan atau organisasi di mana auditor bekerja. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, jabatan yang jelas, target kerja yang



menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## **2. Independensi**

### **a. Pengertian Independensi Auditor**

Menurut Siti Kurnia Rahayu (2010, 41-42) dalam Wiramurti (2011), independensi artinya tidak mudah dipengaruhi, karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun.

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002: 26).

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan

objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral).

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa independensi auditor merupakan sikap yang dimiliki seorang auditor dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dengan berdasarkan fakta yang ada tanpa mudah dipengaruhi oleh pihak yang berkepentingan.

#### **b. Indikator Independensi Auditor**

Menurut Agoes (2004:1) independensi dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu :

1) *Independence in fact* (independensi dalam fakta)

Independensi dalam fakta yaitu suatu keadaan di mana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.

2) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan)

Independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.

- 3) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian) Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor. Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Independensi**

Ahmadi dan Supriyono (2008) dalam Carolita (2012) telah melakukan penelitian dan membuat kesimpulan mengenai independensi pada auditor di Indonesia. Penelitian ini mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi independensi auditor, yaitu;

- 1) Independensi merupakan syarat yang sangat penting bagi profesi akuntan publik untuk memulai kewajiban informasi yang disajikan oleh manajemen kepada pemakai informasi.
- 2) Independensi diperoleh agar dapat menambah kredibilitas laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen
- 3) Independensi diperlukan oleh akuntan publik untuk meningkatkan kepercayaan bagi klien dan masyarakat.
- 4) Akuntan publik yang tidak memiliki sikap yang independen maka pendapat yang dia berikan tidak mempunyai arti atau tidak mempunyai nilai.

- 5) Independensi merupakan martabat atau harga diri yang paling penting bagi akuntan publik yang perlu dipertahankan.

### **3. Kompetensi Auditor**

#### **a. Pengertian Kompetensi Auditor**

Dalam Kamus Besar Indonesia, Kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Menurut Aditya Wiramurti (2011) menggambarkan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting.

Menurut Al-Haryono Jusup (2001: 52) :

Dalam melaksanakan audit sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang professional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Pelatihan ini harus cukup mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum.

Proses pemerolehan keahlian yang dibagi menjadi lima tahap menurut Dreyfus dalam Siti Nur Mawar Indah (2010: 22) :

- 1) Tahap pertama disebut *novice*, yaitu tahapan pengenalan terhadap kenyataan dan membuat pendapat hanya berdasarkan aturan-aturan yang tersedia. Keahlian pada tahap pertama ini biasanya dimiliki oleh staf audit pemula yang baru lulus dari perguruan tinggi atau sering disebut auditor junior.
- 2) Tahap kedua disebut *advanced beginner*. Pada tahap ini auditor sangat bergantung pada aturan dan tidak mempunyai cukup kemampuan untuk merasionalkan segala tindakan audit, namun demikian, auditor pada tahap ini mulai dapat membedakan aturan yang sesuai dengan suatu tindakan.
- 3) Tahap ketiga disebut *competence*. Pada tahap ini auditor harus mempunyai cukup pengalaman untuk menghadapi situasi yang kompleks. Tindakan yang diambil disesuaikan dengan tujuan yang ada dalam pikirannya dan kurang sadar terhadap pemilihan, penerapan, dan prosedur aturan audit.

- 4) Tahap keempat disebut *proficiency*. Pada tahap ini segala sesuatu menjadi rutin, sehingga dalam bekerja auditor cenderung tergantung pada pengalaman yang lalu dan pada tahap ini instuisi mulai digunakan dan pada akhirnya pemikiran audit akan terus berjalan sehingga diperoleh analisis yang substansial.
- 5) Tahap kelima atau terakhir adalah *expertise*. Pada tahap ini auditor mengetahui sesuatu karena kematangannya dan pemahamannya terhadap praktek yang sudah ada. Dapat dikatakan pada tahap ini seorang auditor sudah berpengalaman dalam menangani suatu kasus karena telah dapat memecahkan berbagai kasus sebelumnya. Dalam menangani suatu kasus, seorang auditor mengandalkan instuisinya, bukan bergantung pada peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, kompetensi auditor merupakan kemampuan yang dilandasi dengan pengetahuan, pengalaman atau keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan audit, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

## **b. Karakteristik Kompetensi**

Adapun beberapa karakteristik kompetensi menurut Lyle dan Spencer yang dikutip Syaiful F Pribadi (2004:92) terdapat lima karakteristik dari kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motives*)
- 2) Karakteristik (*Trains*)
- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 4) Keterampilan (*Skill*)

Berikut ini akan dibahas secara ringkas rasionalisasi (dasar pemikiran) dari motif, karakteristik, pengetahuan, dan keterampilan yaitu:

- 1) Motif (*Motives*)

Motif adalah hal-hal yang berfikir olehs seseorang untuk berfikir dan memiliki keinginan secara konsisten yang akan dapat menimbulkan tindakan.

- 2) Karakteristik (*Trains*)

Karakteristik adalah karakteristik fisik-fsik dan respons-respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang-bidang content tertentu.

4) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik/mental.

**c. Indikator Kompetensi Auditor**

Berdasarkan konstruk yang dikemukakan oleh De Angelo (1981) dalam Pintasari (2015), kompetensi auditor diproksikan dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman. Kedua hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing

Hal ini berkaitan dengan pengetahuan auditor akan prinsip akuntansi dan standar auditing yang nantinya akan digunakan pada saat auditor melakukan pemeriksaan.

2) Pengetahuan tentang jenis industri klien

Pengetahuan auditor atas setiap industri klien yang akan diaudit sangatlah penting untuk mengetahui kompetensi seorang auditor.

3) Pendidikan formal yang sudah ditempuh Pendidikan formal merupakan salah satu prasyarat penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor sebagai dasar untuk melakukan tugas audit.

4) Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki



Selain pendidikan formal, auditor juga dituntut untuk memiliki keahlian khusus yang nantinya akan menambah kepercayaan klien.

5) Jumlah klien yang sudah diaudit

Jumlah klien yang sudah diaudit dapat menjadi ukuran pengalaman seorang auditor karena semakin banyak klien yang diaudit maka auditor menjadi lebih berpengalaman.

6) Pengalaman dalam melakukan audit

Pengalaman auditor dalam mengaudit merupakan faktor yang sangat penting untuk melihat kompetensi seorang auditor.

7) Jenis perusahaan yang pernah diaudit

Pengalaman auditor juga dapat dilihat dari jenis perusahaan yang pernah diaudit, karena semakin banyak jenis perusahaan yang pernah diaudit oleh auditor maka keahlian auditor juga akan meningkat.

#### **4. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya,

karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnaningsih 2007:10).

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) dalam Yola Mentari Putri (2015) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi juga merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kemauan sekuat tenaga untuk melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Dari penjelasan tentang Komitmen Organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Personal.
  - a) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *extrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komitmen.
  - b) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
  - c) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
  - d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

- e) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) Situasional.

- a) Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, partisipasi dan Trust akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b) Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

- c) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3) Positional.

- a) Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan

oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b) Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

### c. **Komponen-komponen Komitmen Organisasi**

Arfan Ikhsan Lubis (2011:55) dalam Yola Mentari Putri (2015) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ini menjadi bagian dari organisasi Karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.
- 2) Komitmen kontinue (*continuance commitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi

organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan kerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tinggal diorganisasi tersebut dia membutuhkan organisasi tersebut.

- 3) Komitmen normatif (*normatif commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal diorganisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Dari ketiga jenis komitmen tersebut komitmen afektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan. Karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Untuk menciptakan loyalitas pada karyawan perusahaan melakukan beberapa cara yaitu:

- a) Memberikan kompensasi (upah, gaji, dan tunjangan) yang menarik atau bahkan kompetitif bila dibandingkan dengan perusahaan lain
- b) Membuat kondisi kerja menjadi nyaman dan menyediakan fasilitas kerja yang baik.
- c) Memberikan tugas menantang dan menarik.

- d) Mempratikan manajemen terbuka (*open management*) dan manajemen partisipatif.
- e) Memperhatikan persoalan yang dianggap penting oleh karyawan dan menjaga keadilan perlakuan terhadap karyawan dalam perusahaan.

Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang berhubungan dengan organisasi atau profesi yaitu:

- a) Identifikasi yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- b) Keterlibatan yaitu pemahaman dalam suatu pekerjaan perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- c) Loyalitas yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

## **5. Pengalaman Auditor**

### **a. Pengertian Pengalaman**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya. Menurut Simanjutak (2005:27) dalam Ramadhanty (2013) pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas



keampuan 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, memungkinkan peningkatan kinerja.

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). Dengan demikian, pengalaman merupakan jumlah waktu yang dihabiskan selama masa jabatan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Jika seorang 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 tak lazim, dan
- 4) Hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta pengendalian internal menjadi relatif lebih.

## **b. Indikator Pengalaman Kerja Auditor**

Menurut Dwi Ananing (2006), pengalaman kerja auditor dapat dilihat dari tiga aspek yaitu:

### **1) Lama bekerja**

Menurut Widyanto dan Yuhertian (2005), pengalaman berdasarkan lama bekerja merupakan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor yang dihitung berdasarkan suatu waktu atau tahun.

### **2) Banyaknya penugasan yang ditangani**

Pengalaman kerja seseorang ditunjukkan dengan jenis-jenis pekerjaan ataupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan seseorang dan akan memberikan peluang yang besar untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Puspaningsih, 2004).

### **3) Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit**

Pengalaman dari banyaknya jenis perusahaan yang telah diaudit akan memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan perusahaan akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah

yang dilakukan auditor akan sama dalam proses audit (Dwi Ananing, 2006).

## **6. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

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.

Terry (dalam Moekijat, 2002) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Sedangkan menurut Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, motivasi adalah

proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; yang prosesnya mencakup: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipenuhi, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Menurut Goleman (2009:110), motivasi merupakan kumpulan perasaan antusiasme, gairah, dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi. Motivasi merupakan menggunakan hasrat diri sendiri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bekerja individu maupun kelompok terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan.

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.

## **b. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
  - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
  - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
  - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
  - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
  - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
  - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rezky Wulan Ramadhanty (2013)  
Penelitiannya berjudul “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor”.

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui (1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (2) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor, dan (4) Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor.

Persamaan penelitian relevan tersebut dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Pengalaman dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rezki menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai  $R_{2(x1y)} = 0,432$ ,  $t_{hitung} = 6,413 > t_{tabel} = 1,684$  dan dengan signifikansi ( $0,000 < 0,050$ ). Dalam penelitian tersebut, Rezki memakai sampel dan populasi yang sama dengan penelitian ini yakni auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta. Perbedaan dengan penelitian ini menggunakan tambahan variabel independen yang diteliti, yaitu independensi, kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

2. Yola Mentari Putri (2015)

Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Komitmen Organisasi dan variabel dependen yaitu

Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Yola menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dari dengan  $r_{2(x1y)}$  sebesar 0,213, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu 0,003, dan persamaan garis regresinya  $Y = 18,155 + 0,470X_1$ . Dalam penelitian tersebut, Yola memakai sampel dan populasi yang sama dengan penelitian ini yakni auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Perbedaannya, penelitian ini yaitu menggunakan tambahan variabel independen yang diteliti yaitu independensi, kompetensi, pengalaman, dan motivasi kerja.

3. Listya Nuraini (2016)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Independensi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Listya menyatakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,499. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* yakni  $0,000 < 0,050$ . Persamaan regresinya  $Y = 13,115 + 0,575 X_1$ . Dalam penelitiannya, Listya memakai sampel dan populasi

yang sama dengan penelitian ini yaitu auditor yang berada di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Perbedaannya penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja.

4. Endah Wulandari dan Heru Kurnianto Tjahjono (2011)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Kompetensi, Independensi, komitmen organisasi, dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Endah dan Heru menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $t = 8,917$  dan nilai  $\text{sig} = 0,000$ . Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $t = 3,186$  dan nilai  $\text{sig} = 0,002$ . Komitmen Organisasi (*Affective commitment* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai  $t = 2,307$  dan nilai  $\text{sig} = 0,024$ . *Continuence Commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai  $t = -1,150$  dan nilai  $\text{sig} = 0,254$ . *Normative Commitment* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai  $t = 2,921$  dan nilai  $\text{sig} = 0,005$ ).

Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Endah dan Heru yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Selain itu pada



penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu pengalaman dan motivasi kerja.

5. Haris Fuad (2015)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu pengalaman, motivasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Haris menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan dengan nilai  $t = 1,905$  dan nilai  $\text{sig} = 0,061$ . Sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai  $t = 2,289$  dan  $\text{sig} = 0,025$ .

Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Haris yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya, Haris mengambil populasi dan sampel pada KAP di Surakarta dan Semarang. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi.

6. Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu motivasi dan dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Anton dan Bambang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini berarti kebutuhan fisiologis, keamanan, dan keselamatan, penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi secara baik oleh auditor

Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Anton dan Bambang yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya Anton dan Bambang mengambil populasi dan sampel pada KAP di DKI Jakarta. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan pengalaman.

7. Saputro Nugroho Widhi dan Erma Setyawati (2015)

Penelitiannya berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah”

Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu Independensi, dan Komitmen Organisasi dan dependen yaitu Kinerja Auditor. Hasil dari penelitian yang dilakukan Saputro dan Erma menyatakan bahwa Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,077 dan lebih besar dari 0,05. Sehingga auditor yang memiliki independensi yang rendah maka akan mudah terpengaruh dan mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai saat pemeriksaan dan dalam merumuskan serta menyatakan pendapatnya. Kemudian variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,718 dan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian Saputro dan Erma yaitu pada sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitiannya Saputro dan Erma mengambil populasi dan sampel pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah. Selain itu pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel yaitu Kompetensi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja.

## **C. Kerangka Berpikir**

### **1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor**

Independensi merupakan sikap tidak memihak atau bersikap netral yang dimiliki oleh seorang auditor yang tidak dapat dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak lain.

Independensi merupakan syarat penting bagi profesi akuntan publik untuk memperoleh kepercayaan dari klien dan masyarakat, khususnya pemakai laporan keuangan. Dengan demikian seorang auditor yang memiliki sikap independensi akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Apabila seorang auditor memiliki sikap independensi yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan fakta yang ditemuinya dalam pemeriksaan laporan dan berdasarkan standar-standar etika yang ditetapkan oleh profesinya.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor**

Sri Lastanti (2005) dalam Salju, Rismawati, Muhammad Dirga Bachtiar (2014:101), kompetensi seorang auditor sangat dibutuhkan dalam melakukan audit. Kompetensi seorang auditor diuji dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

Apabila seorang auditor yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai akan memahami apa yang harus dikerjakan dalam pekerjaan

tersebut. Karena kompetensi merupakan sikap yang penting bagi seorang auditor, dimana sikap tersebut berpengaruh terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan tuntutan profesi maka kinerja auditor semakin meningkat. Hal ini dikarenakan memiliki kemampuan serta kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor**

Komitmen Organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena apabila auditor memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa cinta, keterlibatan dengan tugas organisasi, dan kewajiban yang tinggi terhadap organisasinya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan akan dilaksanakan dengan bertanggung jawab.

### **4. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor**

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja,

karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor, dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

## **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Motivasi merupakan dorongan individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya apabila bersikap negative maka menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor karena apabila dorongan seseorang berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai akan tinggi pula. Hal ini dikarenakan dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya maupun mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan mendorong keinginan individu

auditor tersebut untuk melakukan pekerjaan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

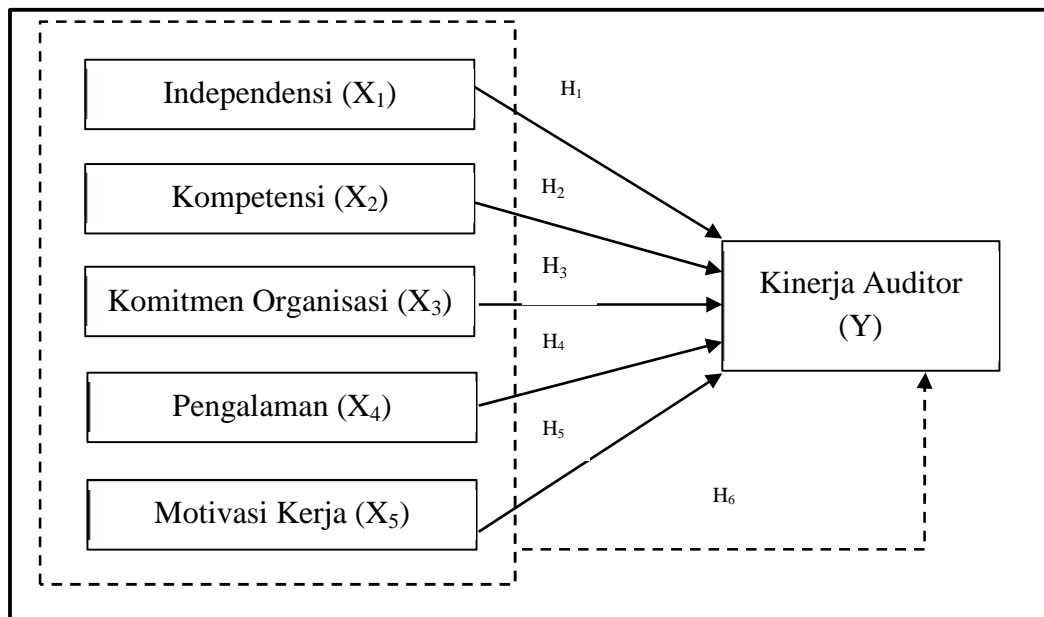
#### **6. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor**

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, seorang auditor hendaknya memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP tersebut. Auditor juga harus menaati aturan etika profesi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh Independensi, tingkat kompetensi profesionalisme juga komitmen organisasi. Independensi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang auditor agar dapat memberikan pendapat atau kesimpulan apa adanya menurut fakta tanpa ada pengaruh dari pihak yang berkepentingan.

Selain Independensi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi, kinerja auditor juga dipengaruhi oleh pengalaman dan motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan, akan mendapat dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga dapat menunjang kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

#### D. Paradigma Penelitian

Dari penjelasan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dibuat sebuah gambar mengenai paradigma dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

#### Keterangan :

- = Pengaruh variabel independen (Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor) secara parsial.
- = Pengaruh variabel independen (Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Auditor) secara bersamaan.



## **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>4</sub> : Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>5</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
- H<sub>6</sub> : Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor secara bersama-sama.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus sampai November 2017.

##### **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).

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).

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan data kuantitatif adalah jumlah responden yang menjawab kuisioner. Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung. Peneliti akan memberikan kuesioner kepada auditor yang akan dijawab sendiri oleh auditor yang kemudian dikumpulkan kepada peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi apakah Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

### **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 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 1. Daftar Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Nama KAP	Jumlah Auditor (Orang)
1.	KAP Abdul, Muntalib & Yunus (Cabang)	10
2.	KAP Agus Wahjono	7
3.	KAP Drs. Hadiono	5
4.	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan (Cabang)	19
5.	KAP Drs. Henry & Sugeng (Pusat)	26
6.	KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta	13
7.	KAP Indarto Waluyo	4
8.	KAP Drs. Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan (Pusat)	7
9.	KAP Mahsun, Mardiono, Kukuh, Nugrahanto (Cabang)	9
10.	KAP Drs. Soeroso Donosapetro, MM	8
11.	KAP Dra. Suhartati & Rekan (Cabang)	8
Total Auditor		116

Sumber: Data Primer Peneliti

## 2. Sampel

Menurut Nur Indriantoro (2009:115), sampel merupakan sebagian dari elemen-elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi tersebut yang bersedia menjadi responden penelitian.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*).

Metode *convenience sampling* ini memilih sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga peneliti memiliki kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan murah (Nur Indriantoro, 2009: 26). Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* sebab metode ini mudah dilakukan. Metode pengambilan sampel ini dipilih berdasarkan kesediaan auditor untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang nantinya terkumpul digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, dan jabatan.

#### **D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja auditor sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya, yang dapat diukur dengan indikator dari Fogarty (2000) dalam Rezky (2013:56) yang menyatakan bahwa ada tiga indikator yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas, dan

Ketetapan waktu. Dari tiga indikator tersebut dibuat pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban.

## **2. Variabel Independen**

### **a. Independensi ( $X_1$ )**

Independensi merupakan sikap yang dimiliki seorang auditor dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dengan berdasarkan fakta yang ada tanpa mudah dipengaruhi oleh pihak yang berkepentingan. Indikator yang digunakan untuk mengukur independensi antara lain *Independence in fact* (independensi dalam fakta), *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan), *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian). Dari tiga indikator tersebut dibuat pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban.

### **b. Kompetensi ( $X_2$ )**

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi dengan pengetahuan, pengalaman atau keterampilan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetenssi antara lain Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing, Pengetahuan tentang jenis

perusahaan klien, Pendidikan formal yang sudah ditempuh, Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki, Jumlah klien yang sudah diaudit, Pengalaman dalam melakukan audit, dan Jenis perusahaan yang pernah diaudit. Dari indikator tersebut dibuat pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban.

**c. Komitmen Organisasi ( $X_3$ )**

Komitmen Organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi antara lain Komitmen afektif, Komitmen Kontinue, Komitmen Normatif. Dari tiga indikator tersebut dibuat pertanyaan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban.

**d. Pengalaman ( $X_4$ )**

Pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengalaman antara lain lama bekerja, banyaknya penugasan yang ditangani, dan banyaknya jenis

perusahaan yang pernah diaudit. Dari tiga indikator tersebut dibuat pertanyaan. Penentuan skor menggunakan Skala Interval.

**e. Motivasi Kerja ( $X_5$ )**

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja antara lain tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. Penentuan skor menggunakan *Skala Likert* yang dimodifikasi yang terdiri dari empat alternatif jawaban.

**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 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, di mana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi



yang dialami oleh responden yang bersangkutan, dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik.

Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk menjelaskan dan memudahkan responden dalam pengisian jawaban. Angket atau kuesioner yang diisi oleh responden (dalam hal ini auditor) digunakan untuk mengetahui Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk data primer yang diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini ialah hasil kuesioner atau angket yang telah diisi oleh responden.

## **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 Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Motivasi Kerja dan Kinerja Auditor.

### **1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan adalah ssebagai berikut.

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor item</b>	<b>Referensi</b>
Kinerja auditor	a) Kualitas pekerja	1,2,3,4	Forgarty (2000), dan Rezky (2013)
	b) Kuantitas pekerjaan	5,6,7	
	c) Ketepatan waktu	8,9,10	
Independensi	a) <i>Independensi in fact</i> (Independensi senyatanya)	1,2,3,4	Agoes (2004)
	b) <i>Independensi in appearance</i> (Independensi dalam penampilan)	5,6,7	
	c) <i>Independensi in competence</i> (independensi dari sudut keahlian)	8,9,10	
Kompetensi	a) Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing.	1,2	Novita Lisnawati Sihombing (2011), dan Tri Maya Apriyas (2014)
	b) Pengetahuan tentang jenis perusahaan klien.	3,4	
	c) Pendidikan formal yang sudah ditempuh.	5,6	
	d) Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki.	7,8	
	e) Jumlah klien yang sudah diaudit	9	
	f) Pengalaman dalam melakukan audit.	10,11	
	g) Jenis perusahaan yang pernah diaudit	12,13	

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor item</b>	<b>Referensi</b>
Komitmen Organisasi	a) Komitmen afektif	1,2,3,4	Mayer dan Allen (1984), dan Trisnaningsih (2007)
	b) Komitmen Kontinue	5,6	
	c) Komitmen normative	7,8,9	
Pengalaman	a) Lama bekerja	1	Dwi Annaning Tyas Asih (2006), dan Nurwiyati
	b) Banyaknya penugasan yang ditangani	2	
	c) Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit	3	
Motivasi Kerja	a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	1,2	Nuryani Ratnaningsih (2013)
	b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	3,4	
	c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.	5,6	
	d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	7	
	e) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	8	
	f) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	9	
	g) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	10	

Sumber: Data yang Diolah

## 2. Pengukuran Variabel Penelitian

Penetapan skor diberikan kepada penelitian didalam 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 tetang fenomena sosial” (Sugiyono, 2010:132). Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat yang tertera sebagai berikut:

- a. Kategori sangat setuju, diberi skor 4.
- b. Kategori setuju, diberi skor 3.
- c. Kategori tidak setuju, diberi skor 2.
- d. Kategori sangat tidak setuju, diberi skor 1.

Variabel Pengalaman diukur dengan skala interval, yaitu:

- a. Untuk lama bekerja:
  - 1) Skor 1 untuk interval 0-2 tahun
  - 2) Skor 2 untuk interval 3-5 tahun
  - 3) Skor 3 untuk interval 6-8 tahun
  - 4) Skor 4 untuk interval 9-11 tahun
- b. Banyaknya penugasan yang ditangani:
  - 1) Skor 1 jika 1-3 kasus
  - 2) Skor 2 jika 4-6 kasus
  - 3) Skor 3 jika 7-9 kasus

- 4) Skor 4 jika 10-12 kasus
- c. Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit:
  - 1) Skor 1 jika 1-2 jenis perusahaan yang pernah diaudit
  - 2) Skor 2 jika 3-4 jenis perusahaan yang pernah diaudit
  - 3) Skor 3 jika 5-6 jenis perusahaan yang pernah diaudit
  - 4) Skor 4 jika 7-8 jenis perusahaan yang pernah diaudit

## **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 yakni 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. (Rezky, 2013:66)

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2015)

Validitas diukur dengan rumus *produk moment* yaitu :

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

Keterangan:

r : Korelasi *produk moment*

N : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah skor butir (x)

$\sum Y$  : Jumlah skor variabel (y)

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\sum Y^2$  : Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\sum XY$  : Jumlah perkalian skor butir (x) dan skor variabel(y)

(Husein Umar, 2011).

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kinerja Auditor adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Auditor**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kinerja Auditor	Item 1	0,811	0,308	Valid
	Item 2	0,787	0,308	Valid
	Item 3	0,701	0,308	Valid
	Item 4	0,491	0,308	Valid
	Item 5	0,479	0,308	Valid
	Item 6	0,529	0,308	Valid
	Item 7	0,637	0,308	Valid
	Item 8	0,765	0,308	Valid
	Item 9	0,831	0,308	Valid

	Item 10	0,805	0,308	Valid
--	---------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan  $n = 41$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Independensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Independensi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Independensi	Item 1	0,556	0,308	Valid
	Item 2	0,627	0,308	Valid
	Item 3	0,616	0,308	Valid
	Item 4	0,627	0,308	Valid
	Item 5	0,580	0,308	Valid
	Item 6	0,408	0,308	Valid
	Item 7	0,413	0,308	Valid
	Item 8	0,431	0,308	Valid
	Item 9	0,735	0,308	Valid
	Item 10	0,556	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan  $n = 41$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Kompetensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kompetensi	Item 1	0,630	0,308	Valid
	Item 2	0,719	0,308	Valid
	Item 3	0,590	0,308	Valid
	Item 4	0,813	0,308	Valid
	Item 5	0,556	0,308	Valid
	Item 6	0,577	0,308	Valid
	Item 7	0,558	0,308	Valid
	Item 8	0,686	0,308	Valid
	Item 9	0,331	0,308	Valid
	Item 10	0,707	0,308	Valid
	Item 11	0,441	0,308	Valid
	Item 12	0,657	0,308	Valid
	Item 13	0,491	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan n = 41), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi**

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	Item 1	0,663	0,308	Valid
	Item 2	0,709	0,308	Valid
	Item 3	0,730	0,308	Valid
	Item 4	0,722	0,308	Valid
	Item 5	0,792	0,308	Valid
	Item 6	0,495	0,308	Valid
	Item 7	0,591	0,308	Valid
	Item 8	0,789	0,308	Valid
	Item 9	0,833	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment (rhitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai

$r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan  $n = 41$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas terhadap instrumen Pengalaman adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengalaman**

Variabel	Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Kesimpulan
Pengalaman	Item 1	0,758	0,308	Valid
	Item 2	0,920	0,308	Valid
	Item 3	0,924	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment ( $r_{\text{hitung}}$ ) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan  $n = 41$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Selanjutnya hasil uji validitas terhadap instrumen Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Kompetensi	Item 1	0,490	0,308	Valid
	Item 2	0,465	0,308	Valid
	Item 3	0,443	0,308	Valid
	Item 4	0,461	0,308	Valid
	Item 5	0,545	0,308	Valid
	Item 6	0,524	0,308	Valid
	Item 7	0,569	0,308	Valid
	Item 8	0,495	0,308	Valid
	Item 9	0,571	0,308	Valid
	Item 10	0,446	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai korelasi produk moment ( $r_{hitung}$ ) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,308 (taraf signifikan 5% dengan  $n = 41$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas

kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2 b$  : Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$  : Varian total

(Sugiyono, 2010)

Hasil Uji Reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
Kinerja Auditor	0,875	Reliabel
Independensi	0,750	Reliabel
Kompetensi	0,853	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,871	Reliabel
Pengalaman	0,838	Reliabel
Motivasi Kerja	0,658	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diperoleh nilai Alpha Cronbach dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **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. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2011:147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif meliputi nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (*mean*), median, modus, dan standar deviasi dari variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun karena jumlah data yang disajikan banyak, sehingga

apabila disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2012:32).

Penentuan tabel distribusi frekuensi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Untuk menentukan panjang kelas interval digunakan rumus Struges (Sugiyono, 2012:35) sebagai berikut:

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

Keterangan :

K : jumlah kelas interval  
N : jumlah data observasi  
log : logaritma

## **2. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

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

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

Keterangan:

KS : Harga *Kolmogrov-Smirnov*

$n_1$  : Jumlah sampel yang diperoleh

$n_2$  : Jumlah sampel yang diharapkan

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 : Data diambil dari populasi yang berdistribusi normal

H1 : Data diambil bukan dari populasi yang berdistribusi normal.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai *Asymp. Sig.* > 0,05 maka H0 diterima.

Jika nilai *Asymp. Sig.* < 0,05 maka H0 ditolak (Sulistyo, 2010).

## 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 kelinearitas adalah nilai

F yang dihitung dengan menggunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - n - 1)}{n(1 - R^2)} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  : Harga bilangan F untuk regresi

N : Cacah kasus (jumlah responden)

n : Cacah prediktor (jumlah variabel)

R : Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

$Rk_{reg}$  : Rerata kuadrat regresi

$Rk_{res}$  : Rerata kuadrat residu

( Sutrisno Hadi, 2004:13)

Jika nilai signifikasi  $> 0,05$  maka hubungan antar variabel bisa dikatakan linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak linear (Hadayi Sarjono dan Winda Julianita, 2011:80).

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai tolerance, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Faktor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Santoso, 2000).

#### d. Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskendastisitas adalah suatu kondisi apabila variabel pengganggu mempunyai varian yang berbeda dari satu amatan ke amatan yang lain atau varian antara variabel dalam model tidak konstan (Gujarati, 2003). Asumsi varian dikatakan



konstan apabila distribusi residual tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya variabel independen. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah Uji Glesjer yang mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati dalam Iman Ghozali, 2006), dengan persamaan regresi :

$$U_t = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Jika variabel independen secara signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Iman Ghozali, 2006).

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis Regresi sederhana adalah Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2000).

Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing masing variabel independen (Independensi, Kompetensi, Komitmen

Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat garis regresi linear sederhana

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

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)

- 2) Mencari koefisien determinasi ( $r^2$ ) antara prediktor  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  dan Y

$$r_{XY} = \frac{\Sigma XY}{\sqrt{\Sigma(X^2)(Y^2)}}$$

Keterangan

$r_{XY}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dengan Y

XY : Jumlah produk X dan Y

$X^2$  : Jumlah kuadrat prediktor X

$Y^2$  : Jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 272)

- 3) Menguji signifikansi koefisiensi korelasi 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 digunakan untuk menguji signifikansi konstanta data setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan lebih besar dari  $t_{hitung}$  berarti ada berpengaruh signifikan antara variabel dependen dengan secara individual.

Kriteria pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Probabilitas tingkat signifikansi ( $\alpha < 0,05$ ) maka hipotesis alternatif diterima yaitu Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Probabilitas tingkat signifikansi ( $\alpha > 0,05$ ) maka hipotesis alternatif ditolak.

## **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium) apabila dua lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikan atau diturunkan nilainya) (Sugiyono, 2012). Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel independen (Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Auditor secara simultan.

Dalam analisis regresi linear berganda, langkah-langkah yang harus ditempuh sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi lima prediktor

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + a_4X_4 + a_5X_5 + K$$

Keterangan:

- Y : Kriterium
- X<sub>1</sub> : Prediktor 1
- X<sub>2</sub> : Prediktor 2
- X<sub>3</sub> : Prediktor 3
- X<sub>4</sub> : Prediktor 4
- X<sub>5</sub> : Prediktor 5
- a<sub>1</sub> : Bilangan koefisien prediktor X<sub>1</sub>
- a<sub>2</sub> : Bilangan koefisien prediktor X<sub>2</sub>
- a<sub>3</sub> : Bilangan koefisien prediktor X<sub>3</sub>

$a_4$  : Bilangan koefisien prediktor  $X_4$   
 $a_5$  : Bilangan koefisien prediktor  $X_5$   
 $K$  : Bilangan konstanta

(Sutrisno Hadi, 2010:22)

- 2) Mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ , dan kriterium  $Y$

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R^2Y(X_1X_2X_3X_4X_5) = \frac{a_1 \sum X_1Y + a_2 \sum X_2Y + a_3 \sum X_3Y + a_4 \sum X_4Y + a_5 \sum X_5Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

$R^2Y(X_1X_2X_3X_4X_5)$  : Koefisien determinasi antara  $Y$  dengan  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  dengan  $Y$

$a_1$  : Koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : Koefisien prediktor  $X_2$

$a_3$  : Koefisien prediktor  $X_3$

$a_4$  : Koefisien prediktor  $X_4$

$a_5$  : Koefisien prediktor  $X_5$

$X_1Y$  : 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  $Y$

$X_5Y$  : Jumlah Produk  $X_5$  dengan  $Y$

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Auditor) secara simultan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F :Nilai F regresi

$R^2$  :Koefisien determinasi antara kriterium dengan prediktor

N :Cacah kasus

m :Cacah prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004:23)

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif ditolak yaitu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$   $X_5$ ) terhadap variabel terkait (Y)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Utama**

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

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu sebanyak 11 KAP. Dari jumlah keseluruhan Kantor Akuntan Publik tersebut, ada 9 KAP yang bersedia menerima kuisisioner penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap auditor dengan sampel sebanyak 41 responden. Peneliti menyebar kuesioner kepada 41 auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini dan semua kuesioner kembali dengan lengkap. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10. Jumlah Kuesioner Penelitian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Jumlah Kuesioner yang disebar	<b>41</b>
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	<b>0</b>
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	<b>0</b>
Kuesioner yang digunakan dalam penelitian	<b>41</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

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 responden menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan jabatan.

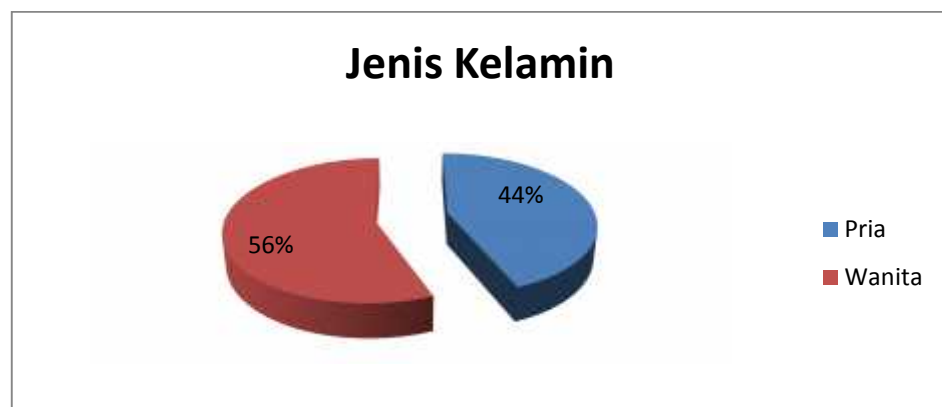
### 1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini disajikan deskripsi data responen berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 11. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	18	44%
2	Wanita	23	56%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



**Gambar 2. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 23 orang (56%), dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang (44%).

## 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan umur.

**Tabel 12. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	25 tahun	18	44%
2	26-30 tahun	20	49%
3	31-35 tahun	2	5%
4	> 35 tahun	1	2%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



**Gambar 3. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa responden ini sebagian besar berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (49%), kemudian dilanjutkan dengan umur 25 tahun sebanyak 18 orang (44%), umur 31-35 sebanyak 2 orang (5%), dan umur >35 tahun (2%).

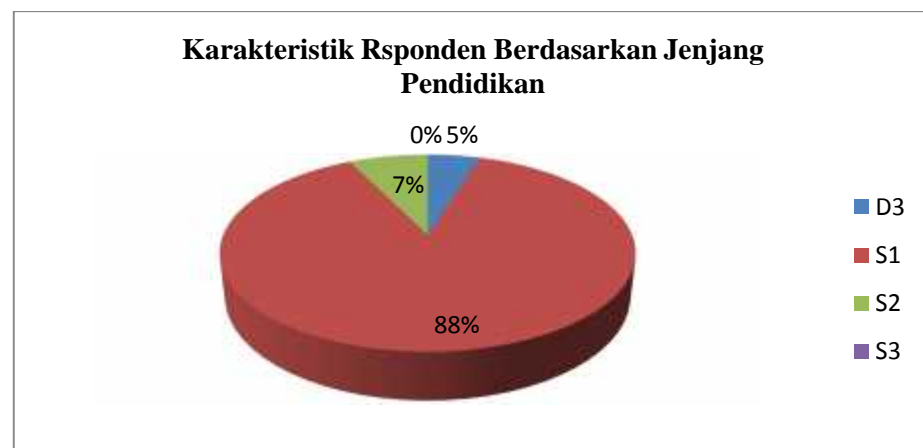
### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jenjang pendidikan.

**Tabel 13. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	2	5%
2	S1	36	88%
3	S2	3	7%
4	S3	0	0%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



**Gambar 4. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 36 orang (88%), dilanjutkan dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 2 orang (5%), jenjang pendidikan S2 sebanyak 3 orang (7%), akan tetapi tidak ada yang berpendidikan S3 yaitu sebanyak 0 orang (0%).

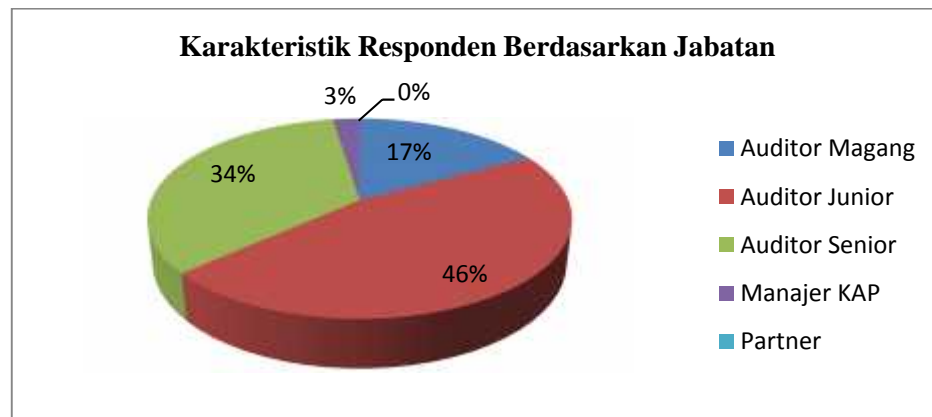
#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Berikut ini disajikan deskripsi data responden berdasarkan jabatan.

**Tabel 14. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Auditor Magang	7	17%
2	Auditor Junior	19	46%
3	Auditor Senior	14	34%
4	Manajer KAP	1	2%
5	Partner	0	0%
<b>Total</b>		41	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017



**Gambar 5. Pie Chart Demografi Responden Berdasarkan Jabatan**

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jabatan sebagai Auditor Junior sebanyak 19 orang (46%), dilanjutkan dengan jabatan sebagai Auditor Senior sebanyak 14 orang (34%), jabatan Auditor Magang sebesar 7 orang (17%), jabatan Manajer sebanyak 1 orang (3%), sedangkan jabatan Partner sebanyak 0 orang (0%).

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan variabel penelitiannya menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai data penelitian yang telah terkumpul. Data penelitian yang telah terkumpul meliputi demografi responden (jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, dan jabatan) dan variabel-variabel penelitian (Kinerja Auditor, Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja).

Analisis deskriptif meliputi jumlah penelitian, nilai minimum, nilai maximum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Hasil analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dengan bantuan *software* Statistik Komputer adalah sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Deskripsi Statistik Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Maks</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Kinerja Auditor	41	25	40	32,68	3,664
Independensi	41	26	38	32,20	2,542
Kompetensi	41	32	48	40,24	3,713
Komitmen Organisasi	41	18	32	26,95	3,420
Pengalaman	41	3	12	7,37	2,973
Motivasi Kerja	41	26	34	30,63	2,154
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa pada variabel dependen Kinerja Auditor (Y) mempunyai nilai minimum (25), nilai maksimum (40), mean (32,68), dan Standar Deviasi (3,664). Pada Variabel Independensi (X1) mempunyai nilai minimum (26), nilai maksimum (38) , mean (32,20), dan standar deviasi (2,542). Pada variabel Kompetensi (X2) jawaban responden mempunyai nilai minimum (32), nilai maksimum (48), mean (40,24) , dan standar deviasi (3,713). Variabel Komitmen Organisasi (X3) jawaban responden mempunyai nilai minimum (18), nilai maksimum (32), mean (26,95), dan standar deviasi (3,420). Variabel Pengalaman (X4) jawaban responden mempunyai nilai minimum (3), nilai maksimum (12), mean (7,37), dan standar deviasi (2,973). Variabel Motivasi Kerja (X5) jawaban responden mempunyai nilai minimum (26), nilai maksimum (34), mean (30,63), dan standar deviasi (2,154).

### **1. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Auditor**

Data variabel Kinerja Auditor diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah responden 41 orang. Kuisisioner penelitian ini dijabarkan melalui 10 butir pernyataan. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* modifikasi dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Perhitungan dilakukan menggunakan bantuan program komputer pengolah data statistik menunjukkan bahwa

variabel Kinerja Auditor memiliki nilai terendah sebesar 25 dan nilai tertinggi sebesar 40; Nilai rata-rata (mean) sebesar 32,68; dan Nilai Standar Deviasi diperoleh 3,664. Distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Auditor dapat dihitung dengan menggunakan rumus sturges:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah n dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Kinerja Auditor sebesar 6.

b. Menghitung Rentang Data

Nilai maksimum variabel Kinerja Auditor sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 25.

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\ &= (40 - 25) \\ &= 15\end{aligned}$$

Jadi rentang data variabel Kinerja Auditor sebesar 15.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Kinerja Auditor sebesar 15 dan jumlah kelas variabel Kinerja Auditor sebesar 6.

$$\text{Panjang Kelas} = \text{rentang data} / \text{Jumlah kelas interval}$$

$$= 15/6$$

$$= 2,5$$

Jadi panjang kelas variabel Kinerja Auditor sebesar 2,5.

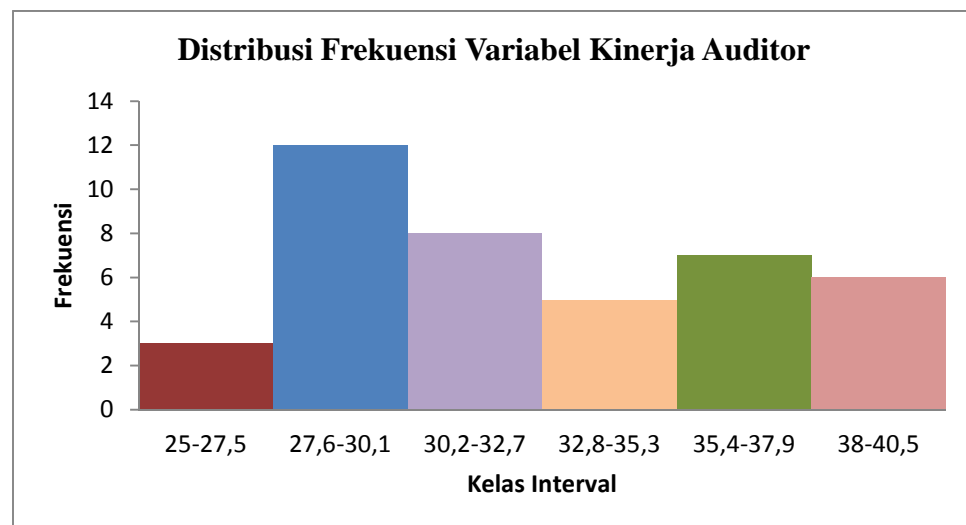
Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Auditor:

**Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor**

No	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25-27,5	3	7,3
2.	27,6-30,1	12	29,3
3.	30,2-32,7	8	19,5
4.	32,8-35,3	5	12,2
5.	35,4-37,9	7	17,1
6.	38-40,5	6	14,6
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram frekuensi dari variabel Kinerja Auditor adalah sebagai berikut:



**Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Auditor**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (40 + 25) \\ &= 32,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 25) \\ &= 2,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{a. Baik} &= >(\text{Mi} + \text{SDi}) \\ &= >(32,5 + 2,5) \\ &= >35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{b. Sedang} &= (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi}) \\ &= (32,5 - 2,5) \text{ s/d } (32,5 + 2,5) \\ &= 30 \text{ s/d } 35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{c. Rendah} &= <(\text{Mi} - \text{SDi}) \\ &= <(32,5 - 2,5)\end{aligned}$$



= <30

**Tabel 17. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Kinerja Auditor**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	>35	13	31,7	Baik
2	30-35	23	56,1	Sedang
3	<30	5	12,2	Rendah
Jumlah		41	100	

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Kinerja Auditor tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 7. *Pie Chart* Kecenderungan Frekuensi Data Variabel Kinerja Auditor**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 13 responden yang berada dalam kategori baik, 23 responden berada dalam kategori sedang dan 5 responden berada pada kategori rendah.

## 2. Statistik Deskriptif Variabel Independensi

Variabel Independensi diperoleh melalui 10 pernyataan yang diberikan kepada 41 responden dan diukur menggunakan Skala *Likert* modifikasi dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel ini diperoleh nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 38, *mean* sebesar 32,20 dan standar deviasi sebesar 2,542.

Dalam menyusun distribusi frekuensi variabel Independensi digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah  $n$  dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Independensi sebesar 6.

### b. Menghitung Rentang Data

Nilai maksimum variabel Independensi sebesar 38 dan nilai minimum sebesar 25.

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\ &= (38 - 26) \\ &= 12\end{aligned}$$

Jadi rentang data variabel Independensi sebesar 12.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Independensi sebesar 12 dan jumlah kelas variabel Independensi sebesar 6.

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{rentang data} / \text{Jumlah kelas interval} \\ &= 12/6 \\ &= 2\end{aligned}$$

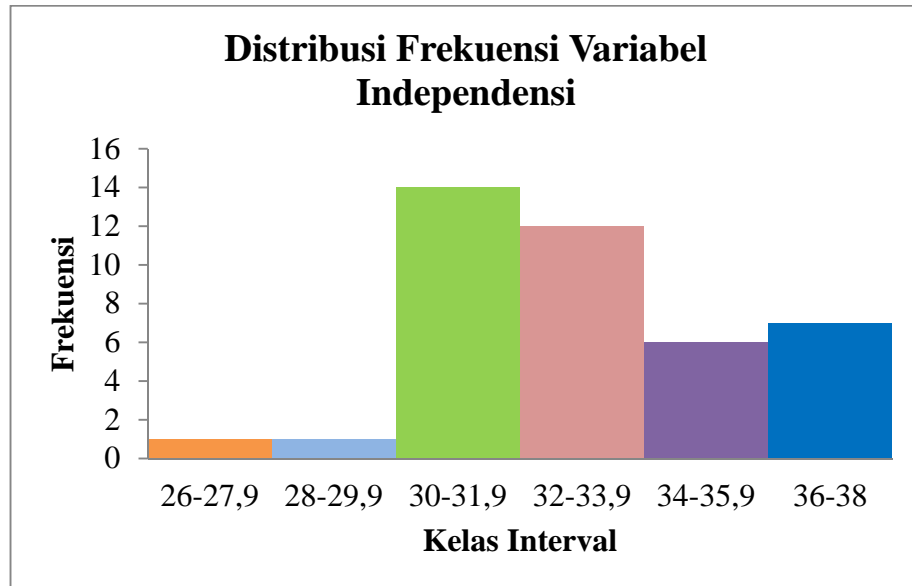
Jadi panjang kelas variabel Independensi sebesar 2.

**Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Independensi**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	26-27,9	1	2,4
2.	28-29,9	1	2,4
3.	30-31,9	14	34,1
4.	32-33,9	12	29,3
5.	34-35,9	6	14,6
6.	36-38	7	17,1
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram Frekuensi dari Variabel Independensi adalah sebagai berikut:



**Gambar 8. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Independensi**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (38 + 26) \\
 &= 32
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (38 - 26) \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

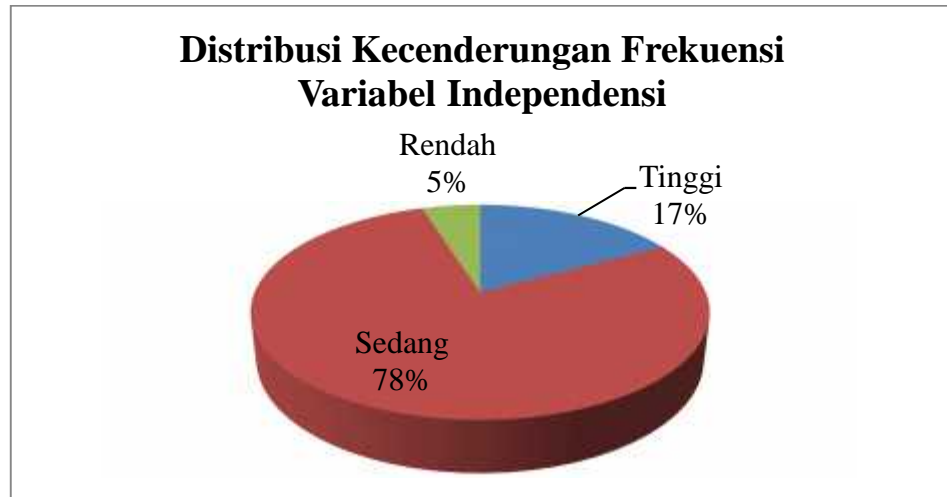
- a. Tinggi  $= >(Mi + SDi)$   
 $= >(32 + 2)$   
 $= >34$
- b. Sedang  $= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi)$   
 $= (32 - 2) \text{ s/d } (32 + 2)$   
 $= 30 \text{ s/d } 34$
- c. Rendah  $= <(Mi - SDi)$   
 $= <(32 - 2)$   
 $= <30$

**Tabel 19. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Independensi**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	>34	7	17,1	Tinggi
2	30-34	32	78,0	Sedang
3	<30	2	4,9	Rendah
Jumlah		41	100	

Sumber: data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Independensi tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 9. *Pie Chart* Kecenderungan Frekuensi Variabel Independensi**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 7 responden yang berada dalam kategori tinggi, 32 responden berada dalam kategori sedang dan 2 responden berada pada kategori rendah.

### **3. Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi**

Data variabel Kompetensi diperoleh melalui 13 pernyataan yang diberikan kepada 41 responden yang diukur menggunakan Skala *Likert* modifikasi dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel ini diperoleh nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum sebesar 48, mean sebesar 40,24, dan standar deviasi sebesar 3,713.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Kompetensi digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah n dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Kompetensi sebesar 6.

b. Menghitung Rentang Data

Nilai maksimum variabel Kompetensi sebesar 48 dan nilai minimum sebesar 32.

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\ &= (48 - 32) \\ &= 16\end{aligned}$$

Jadi rentang data variabel Kompetensi sebesar 16.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Kompetensi sebesar 16 dan jumlah kelas variabel Kompetensi sebesar 6.

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{rentang data} / \text{Jumlah kelas interval} \\ &= 16/6 \\ &= 2,6\end{aligned}$$

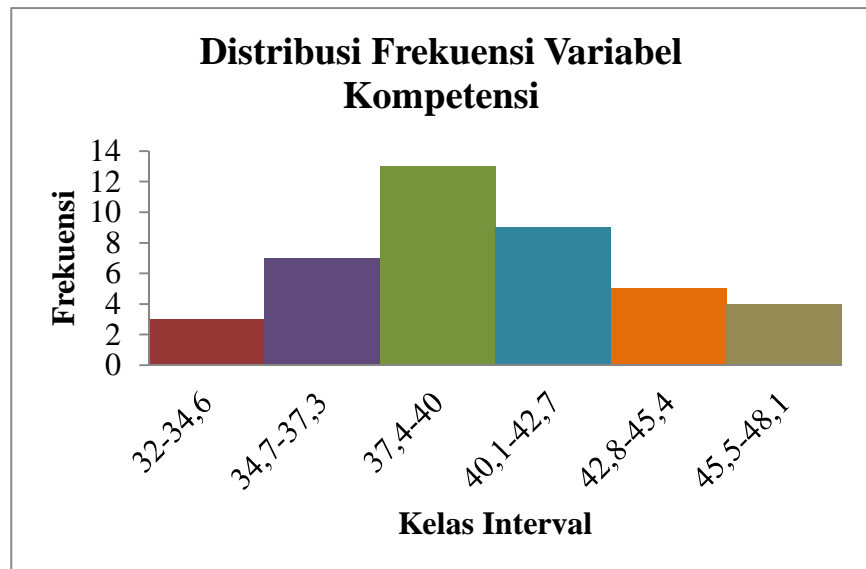
Jadi panjang kelas variabel Kompetensi sebesar 2,6.

**Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	32-34,6	3	7,3
2.	34,7-37,3	7	17,1
3.	37,4-40	13	31,7
4.	40,1-42,7	9	22,0
5.	42,8-45,4	5	12,2
6.	45,5-48,1	4	9,8
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram Frekuensi dari variabel Kompetensi adalah sebagai berikut::



**Gambar 10. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:



$$\begin{aligned}\text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (48 + 32) \\ &= 40\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar Deviasi (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (48 - 32) \\ &= 2,6\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{a. Tinggi} &= >(\text{Mi} + \text{SDi}) \\ &= >(40+2,6) \\ &= >42,6\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{b. Sedang} &= (\text{Mi}-\text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi}+\text{SDi}) \\ &= (40-2,6) \text{ s/d } (40+2,6) \\ &= 37,4 \text{ s/d } 42,6\end{aligned}$$

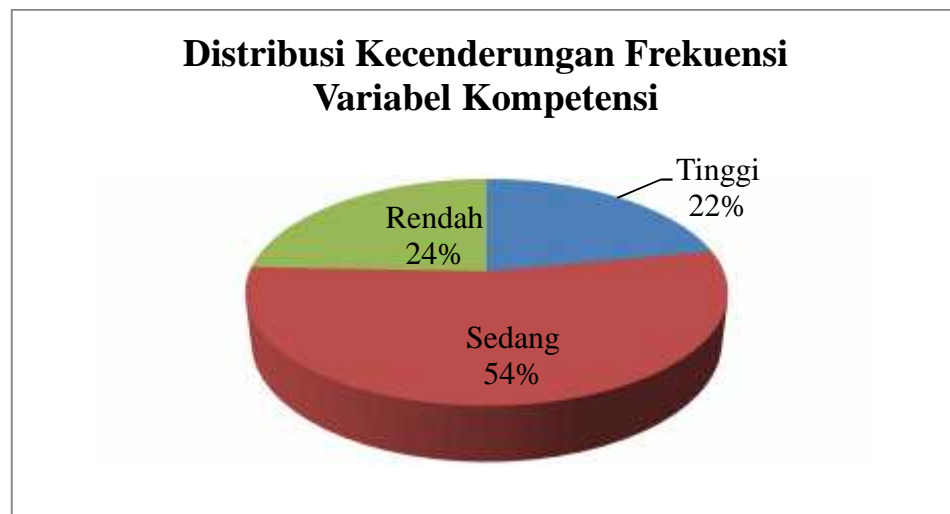
$$\begin{aligned}\text{c. Rendah} &= <(\text{Mi}-\text{SDi}) \\ &= <(40-2,6) \\ &= <37,4\end{aligned}$$

**Tabel 21. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompetensi**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	>42,6	9	22,0	Tinggi
2	37,4-42,6	22	53,7	Sedang
3	<37,4	10	24,4	Rendah
Jumlah		41	100	

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Kompetensi tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 11. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Kompetensi**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 9 responden yang berada dalam kategori tinggi, 22 responden berada dalam kategori sedang dan 10 responden berada pada kategori rendah

#### 4. Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Data variabel Komitmen Organisasi diperoleh melalui 9 pernyataan yang diberikan kepada 41 responden yang diukur menggunakan Skala *Likert* modifikasi dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel ini diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 32, mean sebesar 26,95, dan standar deviasi sebesar 3,420.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah  $n$  dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Komitmen Organisasi sebesar 6.

b. Menghitung Rentang Data

Nilai maksimum variabel Komitmen Organisasi sebesar 32 dan nilai minimum sebesar 18.

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\ &= (32 - 18)\end{aligned}$$

$$= 14$$

Jadi rentang data variabel Komitmen Organisasi sebesar 16.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Komitmen Organisasi sebesar 14 dan jumlah kelas variabel Komitmen Organisasi sebesar 6.

Panjang Kelas = rentang data/ Jumlah kelas interval

$$= 14/6$$

$$= 2,3$$

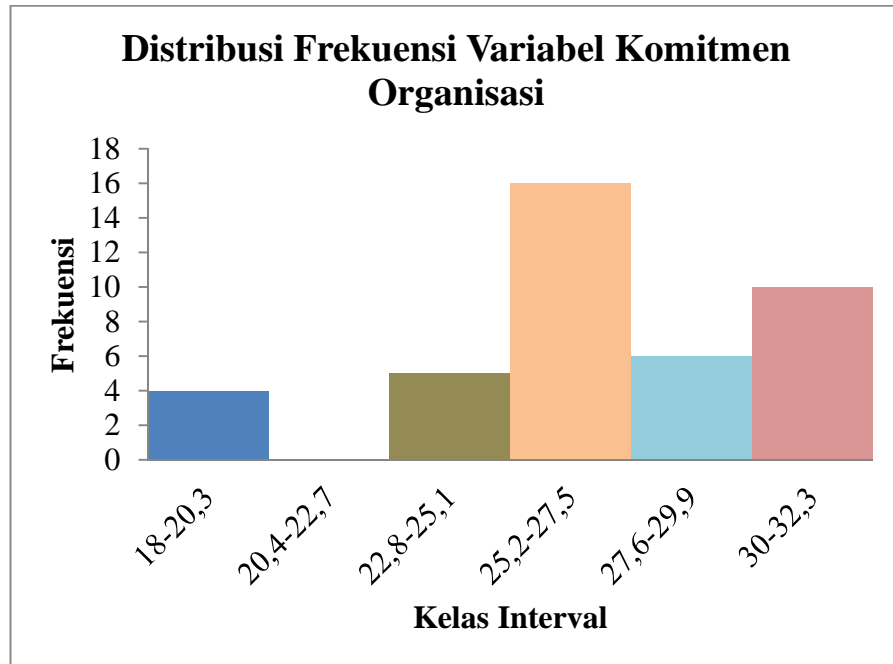
Jadi panjang kelas variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,3.

**Tabel 22. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	18-20,3	4	9,8
2.	20,4-22,7	0	0
3.	22,8-25,1	5	12,2
4.	25,2-27,5	16	39,0
5.	27,6-29,9	6	14,6
6.	30-32,3	10	24,4
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram Frekuensi dari Variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:



**Gambar 12. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (32 + 18) \\
 &= 25
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi } (SD_i) &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (32 - 18) \\
 &= 8,3
 \end{aligned}$$

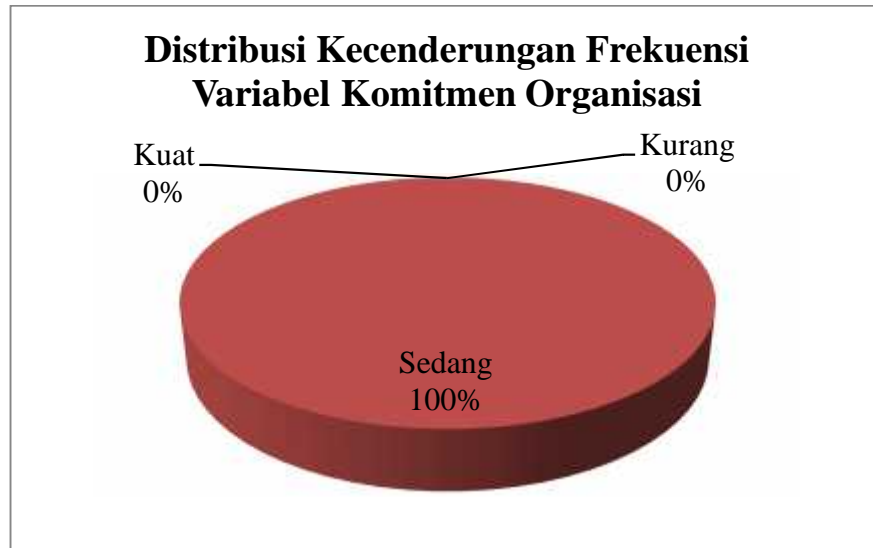
- a. Kuat  $= >(Mi + SDi)$   
 $= >(25 + 8,3)$   
 $= >33,3$
- b. Sedang  $= (Mi-SDi) \text{ s/d } (Mi+SDi)$   
 $= (25-8,3) \text{ s/d } (25+8,3)$   
 $= 16,7 \text{ s/d } 33,3$
- c. Kurang  $= <(Mi-SDi)$   
 $= <(25-8,3)$   
 $= <16,7$

**Tabel 23. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	>33,3	0	0	Kuat
2	16,7-33,3	41	100	Sedang
3	<16,7	0	0	Kurang
Jumlah		41	100	

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Komitmen Organisasi tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 13. Pie Chart Distribusi kecenderungan Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 0 responden yang berada dalam kategori kuat, 41 responden berada dalam kategori sedang dan responden berada pada kategori kurang.

##### **5. Statistik Deskriptif Variabel Pengalaman**

Data variabel Pengalaman diperoleh melalui 3 pernyataan yang diberikan kepada 41 responden yang diukur menggunakan Skala Interval dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel ini diperoleh nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 12, mean sebesar 7,37, dan standar deviasi sebesar 2,973.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Pengalaman digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menghitung Jumlah Kelas Interval

Jumlah n dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Pengalaman sebesar 6.

b. Menghitung Rentang Data

Nilai maksimum variabel Pengalaman sebesar 12 dan nilai minimum sebesar 3.

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\ &= (12 - 3) \\ &= 9\end{aligned}$$

Jadi rentang data variabel Pengalaman sebesar 9.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Pengalaman sebesar 9 dan jumlah kelas variabel Pengalaman sebesar 6.

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{rentang data} / \text{Jumlah kelas interval} \\ &= 9/6 \\ &= 1,5\end{aligned}$$

Jadi panjang kelas variabel Pengalaman sebesar 1,5.

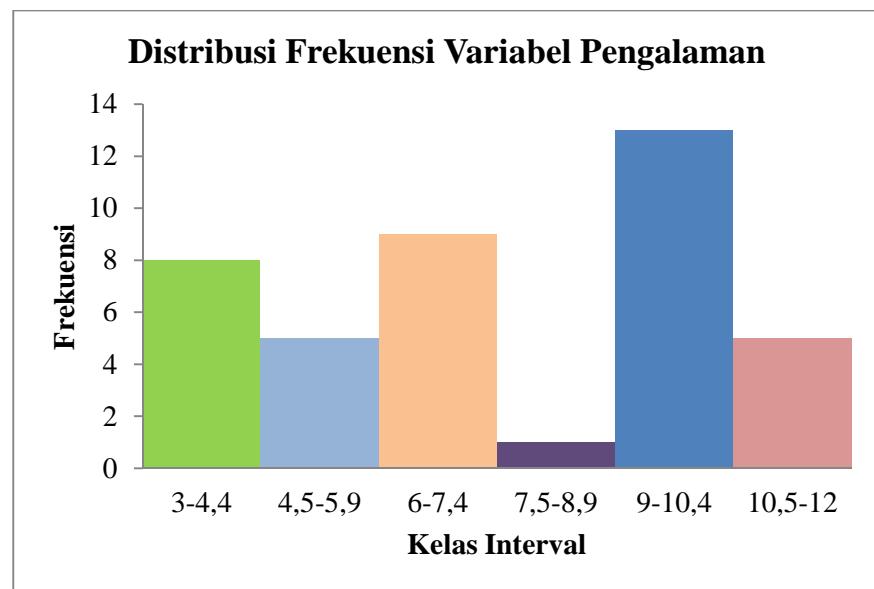


**Tabel 24. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	3-4,4	8	19,5
2.	4,5-5,9	5	12,2
3.	6-7,4	9	22
4.	7,5-8,9	1	2,4
5.	9-10,4	13	31,7
6.	10,5-12	5	12,2
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram Frekuensi dari Pengalaman adalah sebagai berikut:



**Gambar 14. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (12 + 3) \\
 &= 7,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (12 - 3) \\
 &= 1,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{a. Banyak} &= >(\text{Mi} + \text{SDi}) \\
 &= >(7,5 + 1,5) \\
 &= >9,0
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. Sedang} &= (\text{Mi} - \text{SDi}) \text{ s/d } (\text{Mi} + \text{SDi}) \\
 &= (7,5 - 1,5) \text{ s/d } (7,5 + 1,5) \\
 &= 6,0 \text{ s/d } 9,0
 \end{aligned}$$

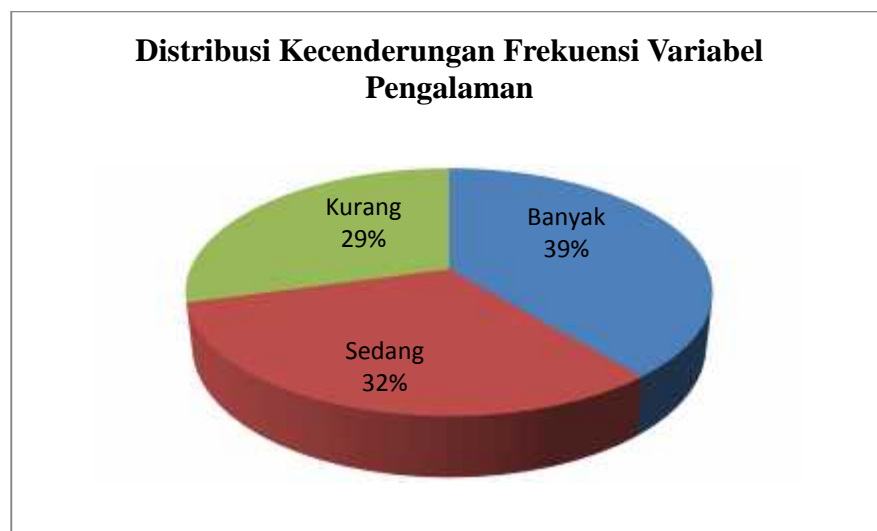
$$\begin{aligned}
 \text{c. Kurang} &= <(\text{Mi} - \text{SDi}) \\
 &= <(7,5 - 1,5) \\
 &= <6,0
 \end{aligned}$$

**Tabel 25. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Pengalaman**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	>9	16	39,0	Banyak
2	6-9	13	31,7	Sedang
3	<6	12	29,3	Kurang
Jumlah		41	100	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Pengalaman tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 15. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Pengalaman**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 16 responden yang berada dalam kategori banyak, 13 responden berada dalam kategori sedang dan 12 responden berada pada kategori kurang.

## **6. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Data variabel Motivasi Kerja diperoleh melalui 10 pernyataan yang diberikan kepada 41 responden yang diukur menggunakan Skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban untuk mengukur nilai dari setiap butir pernyataannya, dimana 1 untuk skor terendah (minimum) dan 4 untuk skor tertinggi (maximum). Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel ini diperoleh nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum sebesar 34, mean sebesar 30,63, dan standar deviasi sebesar 2,154.

Untuk menyusun distribusi frekuensi variabel Pengalaman digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

### **a. Menghitung Jumlah Kelas Interval**

Jumlah  $n$  dalam penelitian ini yaitu berjumlah 41

$$\begin{aligned}\text{Kelas Interval} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 41 \\ &= 6,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 6\end{aligned}$$

Jadi jumlah kelas interval variabel Motivasi Kerja sebesar 6.

### **b. Menghitung Rentang Data**

Nilai maksimum variabel Motivasi Kerja sebesar 34 dan nilai minimum sebesar 26.

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Data} &= (\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \\
 &= (34 - 26) \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

Jadi rentang data variabel Motivasi Kerja sebesar 8.

c. Menghitung Panjang Kelas

Rentang data variabel Motivasi Kerja sebesar 8 dan jumlah kelas variabel Motivasi Kerja sebesar 6.

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang Kelas} &= \text{rentang data} / \text{Jumlah kelas interval} \\
 &= 8/6 \\
 &= 1,3
 \end{aligned}$$

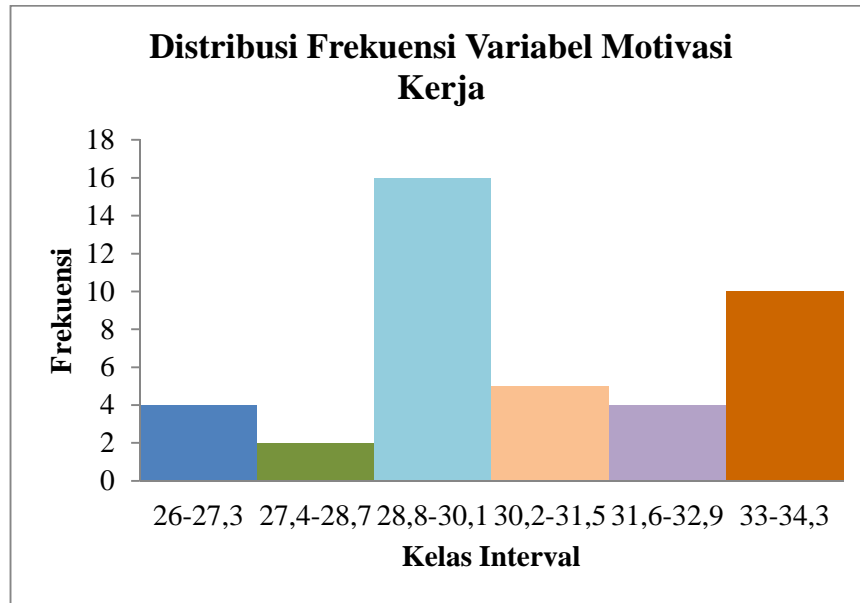
Jadi panjang kelas variabel Motivai Kerja sebesar 1,3.

**Tabel 26. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	26-27,3	4	9,8
2.	27,4-28,7	2	4,9
3.	28,8-30,1	16	39,0
4.	30,2-31,5	5	12,2
5.	31,6-32,9	4	9,8
6.	33-34,3	10	24,4
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Histogram Frekuensi dari Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:



**Gambar 16. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Langkah selanjutnya menghitung kecenderungan frekuensi variabel yang ditentukan dengan menghitung Mean ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) serta mencari kategorinya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal } (M_i) &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (34 + 26) \\
 &= 30
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi } (SD_i) &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (34 - 26) \\
 &= 1,3
 \end{aligned}$$

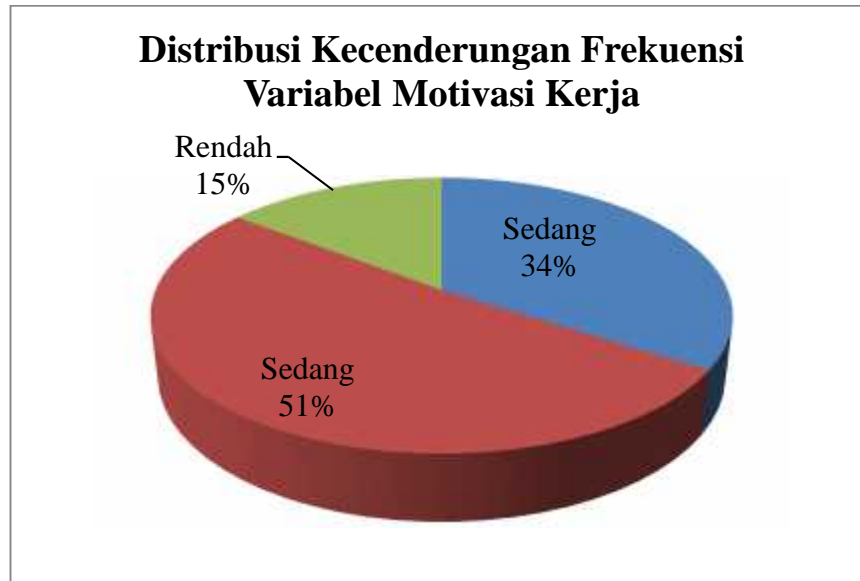
- a. Tinggi  $= >(Mi + SDi)$   
 $= >(30 + 1,3)$   
 $= >31,3$
- b. Sedang  $= (Mi-SDi) \text{ s/d } (Mi+SDi)$   
 $= (30-1,3) \text{ s/d } (30+1,3)$   
 $= 28,7 \text{ s/d } 31,3$
- c. Rendah  $= <(Mi-SDi)$   
 $= <(30-1,3)$   
 $= <28,7$

**Tabel 27. Kategori Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$>31,3$	14	34,1	Tinggi
2	$28,7-31,3$	21	51,2	Sedang
3	$<28,7$	6	14,6	Rendah
Jumlah		41	100	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel kecenderungan frekuensi data variabel Motivasi Kerja tersebut maka dapat digambarkan dalam *Pie Chart* sebagai berikut:



**Gambar 17. *Pie Chart* Distribusi Kecenderungan Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 14 responden yang berada dalam kategori tinggi, 21 responden berada dalam kategori sedang dan 6 responden berada pada kategori rendah

### **C. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik atau pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

#### **1. 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 di bawah ini.

**Tabel 28. Uji Normalitas**

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98383040
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,073
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *alpha* yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel dianggap memiliki hubungan linear apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 29 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Auditor, Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja**

No	Variabel		Sig	Kesimpulan
	Bebas	Terikat		
1	X1	Y	0,056	Linear
2	X2	Y	0,500	Linear
3	X3	Y	0,411	Linear
4	X4	Y	0,189	Linear
5	X5	Y	0,365	Linear

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan 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 (Imam Ghazali,

2011). Hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 30. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,592	1,689	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,550	1,817	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinearitas
X4	0,949	1,054	Tidak terjadi multikolinearitas
X5	0,714	1,401	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terjadi problem heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2011:143). Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 31. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,504	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,152	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,412	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X4	0,377	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X5	0,602	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel independen tersebut mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D. Uji Hipotesis**

##### **1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial.

##### **a. Pengaruh positif Independensi terhadap Kinerja Auditor.**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Independensi dengan Kinerja Auditor. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 32. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pada Hipotesis Pertama**

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> -Y	0,702	0,493	0,000	0,102	1,012

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,702 dan nilai  $r^2$  sebesar 0,493, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Besarnya harga koefisien regresi sebesar 1,012 dan bilangan konstantanya sebesar 0,102 berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,102 + 1,012 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Independensi sebesar 1,012 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Independensi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

b. Pengaruh Positif Kompetensi terhadap Kinerja Auditor.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Kompetensi dengan Kinerja Auditor. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 33. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pada Hipotesis Kedua**

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> -Y	0,723	0,522	0,000	3,996	0,713

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,723 dan nilai r<sup>2</sup> sebesar 0,522, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Besarnya harga koefisien regresi sebesar 0,713 dan bilangan konstantanya sebesar 3,996 berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,996 + 0,713 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,713 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

- c. Pengaruh Positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Auditor. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 34. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pada Hipotesis Ketiga**

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> -Y	0,045	0,002	0,779	33,987	-0,048

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 yaitu sebesar 0,779 dan koefisien korelasi (r) sebesar -0,048 dan nilai r<sup>2</sup> sebesar 0,002, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 99,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dari tabel model uji hipotesis 3, nilai signifikansi sebesar 0,779. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka persamaan  $Y = a + bX_3$  tidak dapat digunakan. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor tidak didukung.

- d. Pengaruh Positif Pengalaman terhadap Kinerja Auditor.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Pengalaman dengan Kinerja Auditor. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 35. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pada Hipotesis Keempat**

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> -Y	0,227	0,051	0,154	30,625	0,279

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 yaitu sebesar 0,154 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,227 dan nilai r<sup>2</sup> sebesar 0,051, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor sebesar 5,1%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 94,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Dari tabel model uji hipotesis 4 , nilai signifikansi sebesar 0,154. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 , maka persamaan  $Y = a + bX_4$  tidak dapat digunakan. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor tidak didukung.

- e. Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor.



Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Auditor. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 36. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana pada Hipotesis Kelima**

Variabel	Nilai r		Sig	Konstanta (a)	Koefisien (b)
	r hitung	r <sup>2</sup>			
X <sub>1</sub> -Y	0,635	0,403	0,000	-0,384	1,079

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,635 dan nilai r<sup>2</sup> sebesar 0,403, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor sebesar 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Besarnya harga koefisien regresi sebesar 1,079 dan bilangan konstantanya sebesar -0,384 berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = (-0,384) + 1,079X_5$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 1,079 yang bernilai positif, maka

semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja Auditor.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel yang terkait Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 37. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	-11,705	0,061
X <sub>1</sub>	0,490	0,007
X <sub>2</sub>	0,360	0,005
X <sub>3</sub>	-0,65	0,515
X <sub>4</sub>	0,89	0,448
X <sub>5</sub>	0,497	0,11
F hitung = 16,873 R <sup>2</sup> = 0,707 Sig. = 0,000		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Pengujian hipotesis keenam menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda menghasilkan R *Square* sebesar 0,707 yang menunjukkan bahwa variabel independen Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja berpengaruh sebesar 70,7% terhadap variabel dependen Kinerja Auditor dan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian.

Pengujian hipotesis VI pada tabel 37 nilai F sebesar 16,873 dan nilai Sig. F 0,000, karena nilai Sig. F lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan data di atas variabel Independensi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor dimana masing-masing variabel mempunyai nilai Sig. sebesar 0,07 , 0,05, dan 0,011 dan nilai Sig. < 0,05. Variabel Komitmen Organisasi dan Pengalaman mempunyai nilai Sig. 0,515 dan 0,448 yang berarti nilai Sig kedua variabel > 0,05. Hal ini diartikan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Hipotesis keenam pada penelitian ini yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivai Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Auiditor pada KAP di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auiditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,012 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,702 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,3%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 50,7%. Independensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Persamaan regresinya adalah  $Y = 0,102 + 1,012 X_1$ . Persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Independensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka variabel Kinerja Auditor akan tetap sebesar 13,115. Namun, apabila nilai variabel Independensi

naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Auditor akan naik sebesar 1,012 poin.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Listiya Nuraini (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Yogyakarta dan Solo”. Hasil penelitian Listya menunjukkan bahwa auditor akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki independensi yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi independensi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit.

## 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,012 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,723 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,522 menunjukkan

bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 52,2%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 47,8%. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Persamaan regresinya adalah  $Y = 3,996 + 0,713 X_2$ . Persamaan tersebut memiliki arti bahwa apabila nilai variabel Kompetensi dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka variabel Kinerja Auditor akan tetap sebesar 3,996. Namun, apabila nilai variabel Kompetensi naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja Auditor akan naik sebesar 0,713 poin.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Endah Wulandari dan Heru Kurnianto Tjahjono (2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa auditor akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki kompetensi yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,779 yang lebih besar dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar -0,048 yang memiliki arah negatif. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,045 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,002 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,2%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 99,8%.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Saputro Nugroho Widhi Dan Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M., (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah )”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Dalam hal ini, auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja. Bagi mereka,

organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari para auditor.

#### 4. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,154 yang lebih besar dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,279 yang memiliki arah positif. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,227 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 5,1%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 94,9%.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Haris Fuad (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta Dan Semarang)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan



auditor yang berpengalaman. Hal ini terjadi karena kurang banyaknya penugasan yang pernah ditangani dan sedikitnya masa kerja yang telah ditepuh seorang auditor sehingga dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan belum terlaksana dengan baik.

#### 5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,079 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan nilai sebesar 0,635 dan juga nilai koefisien korelasi ( $r^2$ ) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 40,3%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 59,7%. Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor – faktor lain yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian – penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa auditor akan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor dalam melakukan audit.

6. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F sebesar 16,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja maka Kinerja Auditor juga semakin tinggi.

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.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang benar, tetapi masih memiliki keterbatasan-keterbatasan yaitu:

1. Kesibukan auditor dalam mengisi kuisioner sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengembalian kuisioner penelitian.
2. Keterbatasan pada teknik pengambilan data yang berupa kuisioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol kebenaran jawaban atas pernyataan dan dapat menunjukkan keadaan yang tidak sebenarnya.
3. Uji coba yang dipakai adalah uji coba terpakai karena terbatasnya jumlah responden
4. Keterbatasan data di lapangan. Hal ini dikarenakan pembatasan pada setiap KAP untuk peneliti hanya diperbolehkan menyebar maksimal 4-5 kuisioner.

5. Penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dalam pengambilan sampel sehingga sampel dalam penelitian kurang mencakup dengan apa yang seharusnya peneliti harapkan.
6. Penelitian ini terdapat *double barreled questions* pada kuesioner yang digunakan sebagai penelitian. Sehingga dapat membingungkan responden dalam menjawab pernyataan karena berisi dua *issue*.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Independensi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis pertama didukung. Semakin tinggi Independensi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis kedua didukung. Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,779 lebih besar dari 0,05 , sehingga hipotesis ketiga ditolak. Dengan demikian, auditor hanya menjaga profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, dan komitmen organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka.

4. Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,154 lebih besar dari 0,05 , sehingga hipotesis keempat ditolak. Auditor yang kurang berpengalaman dapat melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan yang berpengalaman.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis kelima diterima. Semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor dalam mencapai tujuan, semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
6. Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis keenam didukung.

## **B. Saran**

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

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan

memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Daerah Istimewa Yogyakarta tetapi juga di kota-kota lainnya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan ketika pada waktu sibuk auditor sehingga tingkat pengembalian kuisisioner dapat lebih tinggi.
3. Penelitian akan lebih baik jika tidak menggunakan kuesioner saja akan tetapi dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti wawancara langsung kepada responden atau teknik lain sehingga diperoleh data yang lebih tepat.
4. Perlunya peningkatan fasilitas atau gaji bagi auditor, dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Kantor Akuntan Publik karena dalam Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa kurangnya sikap auditor dalam bagian dari berkomitmen terhadap organisasinya.
5. Perlunya pendistribusian tugas dari jenis usaha klien atau berbagai klien yang beragam oleh para auditor yang ada di dalam Kantor Akuntan Publik tersebut. Sehingga setiap auditor dapat melaksanakan tugasnya secara merata.
6. Bagi penelitian selanjutnya harap memperhatikan konten setiap pertanyaan yang akan digunakan untuk kuesioner agar tidak ada *double*

*barreled questions*. Sehingga pertanyaan yang digunakan untuk penelitian tidak membingungkan responden.

7. Perlunya mengkonfirmasi hasil angket seperti melakukan wawancara dengan rekan kerja auditor dalam penelitian pada Kantor Akuntan Publik tersebut. Sehingga data yang diperoleh lebih meyakinkan.
8. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling (random sampling)* dengan cara menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi Ketiga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Al Haryono Jusup. (2001). *Dasar-Dasar Akuntansi Jilid 2*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu YKPN.
- Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko. 2014. *Pengaruh motivasi, stress, dan rekan kerja terhadap kinerja auditor*. *Jurnal*. Vol. 5 No. 1, Juni 2014, hal 1 – 18.
- Apriyas, Tri Maya. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Time Budget Pressure Bagi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Arfan, Ikhsan Lubis. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba empat.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Carolita, Metha Kartika. 2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Hasil Audit Studi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, Low balling, And Disclosure Regulation. *Journal Of Accounting And Economics* 3. Agustus.
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hlm. 26.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ*. (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Haris, Fuad. 2015. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita.(2011). *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hery. (2010). *Potret Profesi Audit Internal (di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Alfabeta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Indriantoro, Nur., Bambang Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Penerbit Pionir Jaya. Jakarta.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Buku Dua. Edisi Ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Novanda Friska Bayu Aji Kusuma.(2012). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas*.Skripsi.FE UNY.
- Nuraini, Listya (2016). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak dipublikasikan
- Nurul, Arifah (2012). *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Nurwiyati. (2015). *Pengaruh Penerapatan Aturan Etika, Pengalaman Kerja, dan Presepsi Profesi terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

- Pintasari, Dayanara (2015). *Pengaruh Kompetensi Auditor, AKuntabilitas dan Bukti Audit terhadap Kualitas Audit pada KAP di Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ratnaningsih, Nuryani (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Rezky Wulan Ramadhany. (2013). *Pengaruh Pengalaman, Otonomi , profesionlisme dan Ambigustas Peran terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Kantor Akuntansi di Daerah Istimeawa Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak dipublikasikan
- Robbins SP, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Salju, Rismawati, dan Muhammad Dirga Bachtiar. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Kabupaten Luwu Timur*. Jurnal. Vol 4, No:2
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siti Nur Mawar Indah. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Soegiarto Soekijan, Sp.KJ. (2009), *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistyo. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku
- TEMPO.CO, “Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS,” <https://m.tempo.co/read/news/2017/02/11/087845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as/> .diakses 15 Agustus 2017

- Tika H. Moh Pabunda, 2006. *Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama, PT.Bhumi Aksar. Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri.2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Simposium Akuntansi Nasional X*, 26 – 28 Juli 2007, Makassar.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Van, Dyne, L, graham J.W.2005.*Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*.Academic Management Journal.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widhi, Saputro Nugroho & Dr. Erma Setyawati, Ak, M.M,. 2015. *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*. *BENEFIT. Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume.19. Nomor. 1. Juni.
- Wiramurti, Aditya. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kelangsungan Usaha Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta*. Skripsi. FE UN Yogyakarta.
- Wisesa , Ardhimas Linggar.(2012). *Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang*.Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wulandari, Endah,. Heru Kurnianto Tjahjono. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY*. *Jurnal*. Volume 11. Nomor 1. Februari.
- Yola Mentari Putri. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- (<http://economy.okezone.com/read/2008/07/19/20/129076/menkeu-bekukan-izin-kap-tahrir-hidayat-ap-dody-hapsoro>).diakses 2 Februari 2017
- (<http://hardiyantikarisma.blog.com/pengertian-kinerja>) diakses 3 Desember 2016).

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Auditor

Di tempat

Bersama ini saya :

Nama : Jeni Nurita Hariyanti

NIM : 13812141034

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, UNY

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, UNY, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul ***“Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta”***

Untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengembalikan kuesioner ini maksimal 10 hari setelah kuesioner tersebut diterima.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Jeni Nurita Hariyanti

Peneliti

## IDENTITAS RESPONDEN

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu/Sdra/i untuk mengisi data-data berikut dengan memberi tanda ( ) pada jawaban yang telah disediakan.

Nama : (boleh tidak diisi)

Nama KAP :

Jenis Kelamin ☐ Pria ☐ Wanita

Umur ☐ 25 tahun ☐ 26-30 tahun

☐ 31-35 tahun ☐ >35 tahun

Pendidikan Terakhir ☐ D3 ☐ S1

☐ S2 ☐ S3

Jabatan ☐ Auditor Magang ☐ Manajer KAP

☐ Auditor Junior ☐ Partner

☐ Auditor Senior

### Cara pengisian kuisioner :

Bapak/ibu/saudara/I cukup memberikan **tanda centang** ( ) pada pilihan jawaban yang terseedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. seetiap pernyataan mengharapkan hanya ada satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Skor/Nilai jawaban adalah sebagai berikut :

Skor/Nilai 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor/Nilai 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor/Nilai 3 : Setuju (S)

Skor/Nilai 4 : Sangat Setuju (SS)

### 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.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat meminimaliasi kesalahan dalam bekerja.				
4.	Saya mampu bekerjasama dan berkomunikasi baik dengan klien.				
5.	Saya mampu mengerjakan pemeriksaan yang cukup banyak				
6.	Semakin banyak pemeriksaan yang saya lakukan maka produktivitas saya semakin meningkat.				
7.	Dengan banyaknya audit yang telah saya lakukan, saya lebih memahami profesi saya dengan baik.				
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang telah ditentukan dalam program audit.				
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.				

### B. Independensi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya bebas dari campur tangan perusahaan klien, dalam melakukan prosedur audit.				
2.	Saya bebas dari usaha pihak lain yang dapat mempengaruhi saya ketika hendak melakukan review terhadap objek audit.				
3.	Saya bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang mengarah dan membatasi pemeriksaan kegiatan-kegiatan, dan catatan-catatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam audit.				



NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
4.	Saya menghindari praktik-praktik yang meniadakan persoalan penting atau adanya temuan yang signifikan dari laporan yang memuat temuan (catatan hasil audit).				
5.	Selama saya dalam penugasan audit, perusahaan klien yang saya periksa bersikap sangat membantu kelancaran pengumpulan bukti.				
6.	Saya mau menerima pendapat atau saran dari atasan saya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan klien yang hendak saya audit.				
7.	Saya bersikap independen terhadap perusahaan klien yang hendak saya audit.				
8.	Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk kompeten secara teknik dalam mengaplikasikan standard dan kode etik pemeriksaan.				
9.	Saya memiliki pengetahuan yang memadai mengenai perusahaan klien yang di audit.				
10.	Saya memiliki standar teknik yang tinggi dan menggunakan pengetahuan akuntansi serta auditing secara berkelanjutan.				

### C. Kompetensi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Setiap akuntan publik harus memahami dan melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) yang relevan.				
2.	Saya memahami Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).				
3.	Untuk melakukan audit yang baik saya perlu memahami jenis industri klien				

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
4.	Jika sebelumnya saya pernah mengaudit klien perusahaan besar, maka saya dapat melakukan audit lebih baik.				
5.	Untuk melakukan audit yang baik saya membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari tingkat pendidikan formal.				
6.	Pengetahuan audit saya peroleh melalui pendidikan D3, S1, S2, atau S3.				
7.	Selain pendidikan formal, untuk melakukan audit yang baik, saya juga membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari kursus dan pelatihan khususnya di bidang audit.				
8.	Keahlian khusus yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan.				
9.	Semakin banyak jumlah klien yang saya audit menjadikan audit yang saya lakukan semakin lebih baik.				
10.	Saya telah memiliki pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.				
11.	Pekerjaan audit saya semakin baik karena saya telah berpengalaman dalam bidang audit lebih dari dua tahun.				
12.	Berbagai jenis perusahaan pernah saya tangani membuat pekerjaan audit saya menjadi lebih baik.				
13.	Saya pernah mengaudit perusahaan yang go public sehingga saya dapat mengaudit perusahaan yang belum go public lebih baik lagi.				

#### D. Komitmen Organisasi

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya mempunyai rasa memiliki di tempat kerja saya.				
2.	Saya akan melakukan apa saja demi kemajuan organisasi saya.				
3.	Saya akan mengabdikan diri demi organisasi saya.				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.				
5.	Saya merasa di akui dalam oragnissasi saya.				
6.	Dalam kondisi apapun saya tidak akan keluar dari tempat kerja saya.				
7.	Masalah organisasi adalah masalah bagi saya.				
8.	Saya tidak siap untuk meninggalkan organisasi saya.				
9.	Organisasi saya adalah tempat penting bagi saya.				

#### E. Pengalaman

1. Masa kerja Anda sebagai auditor hingga saat ini telah mencapai:

☐

0-2 tahun

☐

6-8 tahun

☐

3-5 tahun

☐

9-11 tahun

2. Banyak tugas-tugas yang sudah Anda selesaikan:

☐

1-3 kasus

☐

7-9 kasus

☐

4-6 kasus

☐

10-12 kasus

3. Banyaknya jenis perusahaan yang sudah Anda selesaikan:

☐

3-4 jenis perusahaan

☐

5-6 jenis perusahaan

☐

3-4 jenis perusahaan

☐

7-8 jenis perusahaan

## F. Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN			
		STS 1	TS 2	S 3	SS 4
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.				
2.	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.				
3.	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.				
4.	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.				
5.	Saya merasa bangga dengan bekerja di kantor ini.				
6.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.				
7.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.				
8.	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.				
9.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.				
10.	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga				

Terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/i karena bersedia mengisi kuesioner ini.

## Lampiran 2. Data Hasil Penelitian

### 1. Skor Butir Kuesioner Variabel Kinerja Auditor

Resp.	Butir Pertanyaan Kinerja Auditor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
<b>2</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>3</b>	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	32
<b>4</b>	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
<b>5</b>	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	28
<b>6</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
<b>7</b>	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28
<b>8</b>	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	32
<b>9</b>	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	25
<b>10</b>	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	26
<b>11</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>12</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>13</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>14</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
<b>15</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33
<b>16</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
<b>17</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
<b>18</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>19</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>20</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
<b>21</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Resp.	Butir Pertanyaan Kinerja Auditor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
25	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
26	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
28	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	32
29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
31	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
32	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
33	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
35	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
38	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
40	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
41	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
Jumlah	141	136	134	133	124	133	137	132	133	137	1340

2. Skor Butir Kuesioner Independensi

Resp.	Butir Pertanyaan Independensi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
10	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	26
11	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	30
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32

Resp.	Butir Pertanyaan Independensi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
28	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
29	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
31	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
33	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	36
34	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34
35	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36
37	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
39	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
40	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
41	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
Jumlah	136	135	128	129	128	129	134	133	132	136	1320



### 3. Skor Butir Kuesioner Variabel Kompetensi

Resp.	Butir Pertanyaan Kompetensi													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	48
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	42
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	34
5	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	37
6	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	37
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	39
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	37
10	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	34
11	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	43
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	39
17	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	41
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	37

Resp.	Butir Pertanyaan Kompetensi													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	42
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	47
28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
29	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	42
30	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	45
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	47
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
34	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	41
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
37	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	40
38	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	44
39	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	43
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	41
41	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	45
Jumlah	134	130	133	126	129	127	130	131	123	124	118	122	123	1650

4. Skor Butir Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

Resp.	Butir Pertanyaan Komitmen Organisasi									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	27
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26
4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	31
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26
7	3	3	3	3	2	2	2	3	3	24
8	2	2	2	2	2	2	3	2	2	19
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24
12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24
13	3	2	2	2	2	3	2	2	2	20
14	4	4	3	3	4	2	3	4	4	31
15	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
16	4	3	3	3	4	3	3	4	4	31
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28

Resp.	Butir Pertanyaan Komitmen Organisasi									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
23	4	4	3	4	4	3	2	3	4	31
24	3	3	3	3	3	2	3	3	4	27
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27
28	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27
29	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
32	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
35	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20
36	3	4	4	3	3	3	3	3	4	30
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
41	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32
Jumlah	128	121	120	121	121	115	120	124	135	1105

5. Skor Butir Kuesioner Variabel Pengalaman

Resp.	Butir Pertanyaan Pengalaman			Jumlah
	1	2	3	
1	1	2	2	5
2	1	2	3	6
3	1	3	2	6
4	2	4	4	10
5	2	4	4	10
6	1	1	1	3
7	1	1	1	3
8	1	1	1	3
9	1	1	1	3
10	1	1	2	4
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	3	4	3	10
14	1	2	2	5
15	3	4	4	11
16	2	2	2	6
17	2	4	4	10
18	2	2	2	6
19	2	4	4	10
20	1	2	2	5
21	1	1	1	3
22	1	1	1	3
23	2	4	4	10

<b>Resp.</b>	<b>Butir Pertanyaan Pengalaman</b>			<b>Jumlah</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
24	1	3	2	6
25	1	4	2	7
26	1	3	2	6
27	2	4	4	10
28	2	4	4	10
29	1	4	4	9
30	1	1	1	3
31	4	4	4	12
32	1	2	3	6
33	1	4	4	9
34	2	4	4	10
35	1	3	3	7
36	1	4	3	8
37	4	3	3	10
38	4	4	3	11
39	3	2	2	7
40	4	3	3	10
41	1	2	2	5
Jumlah	75	116	111	302

6. Skor Butir Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Resp.	Butir Pertanyaan Motivasi kerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
6	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28
8	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	33
9	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
10	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	27
11	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26
12	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
15	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
16	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	31
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32

Resp.	Butir Pertanyaan Motivasi kerja										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
28	4	4	3	3	3	3	3	1	2	4	30
29	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	34
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34
35	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34



<b>Resp.</b>	<b>Butir Pertanyaan Motivasi kerja</b>										<b>Jumlah</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
37	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
38	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
39	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34
40	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
41	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
Jumlah	131	127	127	129	123	124	123	120	123	129	1256

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel

1. Hasil Validitas dan Reliabilitas Kinerja Auditor

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P_TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,791**	,513**	,164	,305	,308*	,550**	,573**	,684**	,644**	,811**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,306	,052	,050	,000	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P2	Pearson Correlation	,791**	1	,527**	,179	,308	,151	,413**	,561**	,742**	,684**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,262	,050	,347	,007	,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P3	Pearson Correlation	,513**	,527**	1	,440**	,326*	,284	,400**	,436**	,522**	,400**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,004	,037	,072	,010	,004	,000	,010	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P4	Pearson Correlation	,164	,179	,440**	1	,337*	,313*	,443**	,176	,187	,250	,491**
	Sig. (2-tailed)	,306	,262	,004		,031	,047	,004	,272	,241	,115	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P5	Pearson Correlation	,305	,308	,326*	,337*	1	,078	,301	,203	,322*	,301	,479**
	Sig. (2-tailed)	,052	,050	,037	,031		,629	,056	,203	,040	,056	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P6	Pearson Correlation	,308*	,151	,284	,313*	,078	1	,372*	,393*	,280	,372*	,529**
	Sig. (2-tailed)	,050	,347	,072	,047	,629		,017	,011	,076	,017	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P7	Pearson Correlation	,550**	,413**	,400**	,443**	,301	,372*	1	,353*	,310*	,287	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,010	,004	,056	,017		,024	,049	,069	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P8	Pearson Correlation	,573**	,561**	,436**	,176	,203	,393*	,353*	1	,736**	,713**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,272	,203	,011	,024		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P9	Pearson Correlation	,684**	,742**	,522**	,187	,322*	,280	,310*	,736**	1	,782**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,241	,040	,076	,049	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P10	Pearson Correlation	,644**	,684**	,400**	,250	,301	,372*	,287	,713**	,782**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,115	,056	,017	,069	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P_TO	Pearson Correlation	,811**	,787**	,701**	,491**	,479**	,529**	,637**	,765**	,831**	,805**	1
TAL	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	41	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	41	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	10

## 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Independensi

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X_TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,580**	,290	,147	,148	,147	,162	,091	,287	,081	,556**
	Sig. (2-tailed)		,000	,066	,359	,356	,359	,313	,570	,069	,616	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	,580**	1	,188	,306	,377*	,170	,085	,121	,313*	,206	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000		,240	,052	,015	,289	,597	,453	,046	,197	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3	Pearson Correlation	,290	,188	1	,571**	,326*	,396*	,231	,112	,346*	,170	,616**
	Sig. (2-tailed)	,066	,240		,000	,037	,010	,146	,485	,027	,289	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X4	Pearson Correlation	,147	,306	,571**	1	,346*	,219	,217	,408**	,224	,281	,627**
	Sig. (2-tailed)	,359	,052	,000		,027	,169	,174	,008	,159	,075	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X5	Pearson Correlation	,148	,377*	,326*	,346*	1	,193	-,042	,098	,510**	,253	,580**
	Sig. (2-tailed)	,356	,015	,037	,027		,226	,796	,542	,001	,111	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X6	Pearson Correlation	,147	,170	,396*	,219	,193	1	,061	-,074	,224	,147	,408**

	Sig. (2-tailed)	,359	,289	,010	,169	,226		,706	,644	,159	,359	,008
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X7	Pearson Correlation	,162	,085	,231	,217	-,042	,061	1	,169	,381*	,055	,413**
	Sig. (2-tailed)	,313	,597	,146	,174	,796	,706		,291	,014	,734	,007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X8	Pearson Correlation	,091	,121	,112	,408**	,098	-,074	,169	1	,198	,312*	,431**
	Sig. (2-tailed)	,570	,453	,485	,008	,542	,644	,291		,215	,047	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X9	Pearson Correlation	,287	,313*	,346*	,224	,510**	,224	,381*	,198	1	,470**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,069	,046	,027	,159	,001	,159	,014	,215		,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X10	Pearson Correlation	,081	,206	,170	,281	,253	,147	,055	,312*	,470**	1	,556**
	Sig. (2-tailed)	,616	,197	,289	,075	,111	,359	,734	,047	,002		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X_TOTAL	Pearson Correlation	,556**	,627**	,616**	,627**	,580**	,408**	,413**	,431**	,735**	,556**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,007	,005	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	10

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

Correlations														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P_TOT AL
P1														
Pearson Correlation	1	,669**	,336*	,492**	,189	,313*	,432**	,282	,148	,310*	,266	,365*	,165	,630**
Sig. (2-tailed)		,000	,032	,001	,237	,046	,005	,074	,356	,048	,092	,019	,304	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P2														
Pearson Correlation	,669**	1	,468**	,521**	,278	,246	,408**	,473**	,187	,552**	,178	,480**	,199	,719**
Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,078	,120	,008	,002	,242	,000	,265	,001	,211	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P3														
Pearson Correlation	,336*	,468**	1	,414**	,372*	,219	,589**	,530**	-,109	,204	,251	,368*	,092	,590**
Sig. (2-tailed)	,032	,002		,007	,017	,169	,000	,000	,498	,201	,114	,018	,567	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P4														
Pearson Correlation	,492**	,521**	,414**	1	,440**	,515**	,233	,555**	,299	,740**	,178	,593**	,292	,813**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,007		,004	,001	,144	,000	,058	,000	,266	,000	,064	,000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P5														
Pearson Correlation	,189	,278	,372*	,440**	1	,629**	,430**	,250	,265	,421**	,171	,053	,063	,556**
Sig. (2-tailed)	,237	,078	,017	,004		,000	,005	,115	,094	,006	,284	,741	,696	,000

	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P6	Pearson Correlation	,313 <sup>*</sup>	,246	,219	,515 <sup>**</sup>	,629 <sup>**</sup>	1	,246	,321 <sup>*</sup>	,212	,420 <sup>**</sup>	,226	,291	,031	,577 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,046	,120	,169	,001	,000		,120	,040	,184	,006	,155	,064	,849	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P7	Pearson Correlation	,432 <sup>**</sup>	,408 <sup>**</sup>	,589 <sup>**</sup>	,233	,430 <sup>**</sup>	,246	1	,366 <sup>*</sup>	-,077	,207	,330 <sup>*</sup>	,339 <sup>*</sup>	,065	,558 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,000	,144	,005	,120		,018	,631	,193	,035	,030	,685	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P8	Pearson Correlation	,282	,473 <sup>**</sup>	,530 <sup>**</sup>	,555 <sup>**</sup>	,250	,321 <sup>*</sup>	,366 <sup>*</sup>	1	,049	,496 <sup>**</sup>	,160	,559 <sup>**</sup>	,240	,686 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,074	,002	,000	,000	,115	,040	,018		,760	,001	,317	,000	,131	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P9	Pearson Correlation	,148	,187	-,109	,299	,265	,212	-,077	,049	1	,247	,244	,181	,102	,331 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,356	,242	,498	,058	,094	,184	,631	,760		,120	,124	,257	,525	,034
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P10	Pearson Correlation	,310 <sup>*</sup>	,552 <sup>**</sup>	,204	,740 <sup>**</sup>	,421 <sup>**</sup>	,420 <sup>**</sup>	,207	,496 <sup>**</sup>	,247	1	,022	,419 <sup>**</sup>	,333 <sup>*</sup>	,707 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,201	,000	,006	,006	,193	,001	,120		,893	,006	,033	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P11	Pearson Correlation	,266	,178	,251	,178	,171	,226	,330 <sup>*</sup>	,160	,244	,022	1	,129	,367 <sup>*</sup>	,441 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,092	,265	,114	,266	,284	,155	,035	,317	,124	,893		,423	,018	,004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41



P12	Pearson Correlation	,365*	,480**	,368*	,593**	,053	,291	,339*	,559**	,181	,419**	,129	1	,301	,657**
	Sig. (2-tailed)	,019	,001	,018	,000	,741	,064	,030	,000	,257	,006	,423		,056	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P13	Pearson Correlation	,165	,199	,092	,292	,063	,031	,065	,240	,102	,333*	,367*	,301	1	,491**
	Sig. (2-tailed)	,304	,211	,567	,064	,696	,849	,685	,131	,525	,033	,018	,056		,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P_TOT AL	Pearson Correlation	,630**	,719**	,590**	,813**	,556**	,577**	,558**	,686**	,331*	,707**	,441**	,657**	,491**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,000	,004	,000	,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	13

4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Correlations											
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P_TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,604**	,413**	,358*	,517**	,094	,143	,471**	,533**	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,007	,022	,001	,560	,372	,002	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P2	Pearson Correlation	,604**	1	,565**	,496**	,518**	,118	,228	,369*	,471**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,463	,152	,017	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P3	Pearson Correlation	,413**	,565**	1	,418**	,373*	,228	,491**	,478**	,630**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,007	,016	,152	,001	,002	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P4	Pearson Correlation	,358*	,496**	,418**	1	,780**	,397*	,223	,464**	,522**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,007		,000	,010	,162	,002	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P5	Pearson Correlation	,517**	,518**	,373*	,780**	1	,355*	,306	,579**	,633**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,016	,000		,023	,052	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

P6	Pearson Correlation	,094	,118	,228	,397*	,355*	1	,461**	,336*	,272	,495**
	Sig. (2-tailed)	,560	,463	,152	,010	,023		,002	,032	,086	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P7	Pearson Correlation	,143	,228	,491**	,223	,306	,461**	1	,530**	,432**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,372	,152	,001	,162	,052	,002		,000	,005	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P8	Pearson Correlation	,471**	,369*	,478**	,464**	,579**	,336*	,530**	1	,727**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,002	,017	,002	,002	,000	,032	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P9	Pearson Correlation	,533**	,471**	,630**	,522**	,633**	,272	,432**	,727**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,086	,005	,000		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P_TO TAL	Pearson Correlation	,663**	,709**	,730**	,722**	,792**	,495**	,591**	,789**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,871	9

5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman

		Correlations			
		P1	P2	P3	P_TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,491**	,508**	,758**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,000
	N	41	41	41	41
P2	Pearson Correlation	,491**	1	,888**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000
	N	41	41	41	41
P3	Pearson Correlation	,508**	,888**	1	,924**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	41	41	41	41
P_TOTAL	Pearson Correlation	,758**	,920**	,924**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	3

## 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P_TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,174	,460**	,144	,000	,237	,161	-,145	,139	,565**	,490**
	Sig. (2-tailed)		,276	,002	,368	1,000	,135	,315	,366	,385	,000	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P2	Pearson Correlation	,174	1	-,074	,387*	,128	,230	,148	-,067	,256	,192	,465**
	Sig. (2-tailed)	,276		,644	,012	,425	,148	,356	,679	,106	,229	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P3	Pearson Correlation	,460**	-,074	1	,096	,186	,159	,000	,314*	,000	,279	,443**
	Sig. (2-tailed)	,002	,644		,549	,244	,322	1,000	,046	1,000	,077	,004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

P4	Pearson Correlation	,144	,387*	,096	1	,156	-,022	,180	,050	,156	,351*	,461**
	Sig. (2-tailed)	,368	,012	,549		,329	,893	,259	,754	,329	,024	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P5	Pearson Correlation	,000	,128	,186	,156	1	,118	,289	,368*	,250	,132	,545**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,425	,244	,329		,462	,067	,018	,115	,409	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P6	Pearson Correlation	,237	,230	,159	-,022	,118	1	,136	,267	,354*	-,018	,524**
	Sig. (2-tailed)	,135	,148	,322	,893	,462		,396	,092	,023	,910	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P7	Pearson Correlation	,161	,148	,000	,180	,289	,136	1	,319*	,433**	,153	,569**
	Sig. (2-tailed)	,315	,356	1,000	,259	,067	,396		,042	,005	,340	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P8	Pearson Correlation	-,145	-,067	,314*	,050	,368*	,267	,319*	1	,184	-,152	,495**
	Sig. (2-tailed)	,366	,679	,046	,754	,018	,092	,042		,250	,342	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P9	Pearson Correlation	,139	,256	,000	,156	,250	,354*	,433**	,184	1	,000	,571**
	Sig. (2-tailed)	,385	,106	1,000	,329	,115	,023	,005	,250		1,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P10	Pearson Correlation	,565**	,192	,279	,351*	,132	-,018	,153	-,152	,000	1	,446**
	Sig. (2-tailed)	,000	,229	,077	,024	,409	,910	,340	,342	1,000		,004
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
P_TOTAL	Pearson Correlation	,490**	,465**	,443**	,461**	,545**	,524**	,569**	,495**	,571**	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,004	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,004	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	41	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	10

#### Lampiran 4. Deskripsi Data Penelitian

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
INDEPENDENSI	41	26	38	32,20	,397	2,542
KOMPETENSI	41	32	48	40,24	,580	3,713
KOMITMEN ORGANISASI	41	18	32	26,95	,534	3,420
PENGALAMAN	41	3	12	7,37	,464	2,973
MOTIVASI KERJA	41	26	34	30,63	,336	2,154
KINERJA AUDITOR	41	25	40	32,68	,572	3,664
Valid N (listwise)	41					

**KINERJA AUDITOR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	2,4	2,4	2,4
	26	1	2,4	2,4	4,9
	27	1	2,4	2,4	7,3
	28	2	4,9	4,9	12,2
	30	10	24,4	24,4	36,6
	31	1	2,4	2,4	39,0
	32	7	17,1	17,1	56,1
	33	1	2,4	2,4	58,5
	34	4	9,8	9,8	68,3
	36	7	17,1	17,1	85,4
	38	5	12,2	12,2	97,6
	40	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	



### INDEPENDENSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	2,4	2,4	2,4
	28	1	2,4	2,4	4,9
	30	12	29,3	29,3	34,1
	31	2	4,9	4,9	39,0
	32	10	24,4	24,4	63,4
	33	2	4,9	4,9	68,3
	34	6	14,6	14,6	82,9
	36	6	14,6	14,6	97,6
	38	1	2,4	2,4	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

### KOMPETENSI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	2,4	2,4	2,4
	34	2	4,9	4,9	7,3
	36	2	4,9	4,9	12,2
	37	5	12,2	12,2	24,4
	39	10	24,4	24,4	48,8
	40	3	7,3	7,3	56,1
	41	5	12,2	12,2	68,3
	42	4	9,8	9,8	78,0
	43	2	4,9	4,9	82,9
	44	1	2,4	2,4	85,4
	45	2	4,9	4,9	90,2
	47	2	4,9	4,9	95,1
	48	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

### KOMITMEN ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2,4	2,4	2,4
	19	1	2,4	2,4	4,9
	20	2	4,9	4,9	9,8
	24	4	9,8	9,8	19,5
	25	1	2,4	2,4	22,0
	26	5	12,2	12,2	34,1
	27	11	26,8	26,8	61,0
	28	5	12,2	12,2	73,2
	29	1	2,4	2,4	75,6
	30	1	2,4	2,4	78,0
	31	7	17,1	17,1	95,1
	32	2	4,9	4,9	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

### PENGALAMAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,1	17,1	17,1
	4	1	2,4	2,4	19,5
	5	4	9,8	9,8	29,3
	6	7	17,1	17,1	46,3
	7	3	7,3	7,3	53,7
	8	1	2,4	2,4	56,1
	9	2	4,9	4,9	61,0
	10	11	26,8	26,8	87,8
	11	2	4,9	4,9	92,7
	12	3	7,3	7,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

**MOTIVASI KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	2,4	2,4	2,4
	27	3	7,3	7,3	9,8
	28	2	4,9	4,9	14,6
	29	5	12,2	12,2	26,8
	30	11	26,8	26,8	53,7
	31	5	12,2	12,2	65,9
	32	4	9,8	9,8	75,6
	33	5	12,2	12,2	87,8
	34	5	12,2	12,2	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

## Lampiran 5. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98383040
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,073
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	-11,705	6,039		-1,938	,061	
	INDEPENDENSI	,490	,171	,340	2,856	,007	,592 1,689
	KOMPETENSI	,360	,122	,365	2,961	,005	,550 1,817
	KOMITMEN ORGANISASI	-,065	,099	-,061	-,658	,515	,989 1,011
	PENGALAMAN	,089	,116	,072	,767	,448	,949 1,054

MOTIVASI KERJA	,497	,184	,292	2,694	,011	,714	1,401
-------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

### 3. Uji Linearitas Independensi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA AUDITOR * INDEPENDENSI	Between	(Combined)	354,295	8	44,287	7,762	,000
	Groups	Linearity	264,671	1	264,671	46,387	,000
		Deviation from Linearity	89,623	7	12,803	2,244	,056
	Within Groups		182,583	32	5,706		
	Total		536,878	40			

### Kompetensi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA AUDITOR * KOMPETENSI	Between	(Combined)	350,678	12	29,223	4,394	,001
	Groups	Linearity	280,265	1	280,265	42,145	,000
		Deviation from Linearity	70,413	11	6,401	,963	,500
	Within Groups		186,200	28	6,650		
	Total		536,878	40			

## Komitmen Organisasi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA AUDITOR * KOMITMEN ORGANISASI	Between Groups	(Combined) Linearity	146,151	11	13,286	,986	,481
		Deviation from Linearity	1,095	1	1,095	,081	,778
			145,056	10	14,506	1,077	,411
	Within Groups		390,727	29	13,473		
	Total		536,878	40			

## Pengalaman

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA AUDITOR * PENGALAMAN	Between Groups	(Combined) Linearity	171,313	9	19,035	1,614	,155
		Deviation from Linearity	27,588	1	27,588	2,339	,136
			143,725	8	17,966	1,523	,189
	Within Groups		365,565	31	11,792		
	Total		536,878	40			

## Motivasi Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA AUDITOR * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	280,042	8	35,005	4,361	,001
			216,145	1	216,145	26,930	,000

Deviation from Linearity	63,896	7	9,128	1,137	,365
Within Groups	256,836	32	8,026		
Total	536,878	40			

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,140	3,201		,668	,508		
INDEPENDENSI	-,061	,091	-,142	-,675	,504	,592	1,689
KOMPETENSI	,095	,065	,319	1,466	,152	,550	1,817
KOMITMEN ORGANISASI	-,043	,052	-,135	-,830	,412	,989	1,011
PENGALAMAN	,055	,061	,148	,895	,377	,949	1,054
MOTIVASI KERJA	-,051	,098	-,101	-,527	,602	,714	1,401

a. Dependent Variable: RES2

## Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

### 1. Independensi terhadap Kinerja Auditor

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 <sup>a</sup>	,493	,480	2,642

a. Predictors: (Constant), INDEPENDENSI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,671	1	264,671	37,920	,000 <sup>b</sup>
	Residual	272,207	39	6,980		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), INDEPENDENSI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,102	5,307		,019	,985		
	INDEPENDENSI	1,012	,164	,702	6,158	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR



## 2. Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 <sup>a</sup>	,522	,510	2,565

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,265	1	280,265	42,595	,000 <sup>b</sup>
	Residual	256,613	39	6,580		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,996	4,414		,905	,371		
	KOMPETENSI	,713	,109	,723	6,526	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

### 3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMITMEN ORGANISASI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,045 <sup>a</sup>	,002	-,024	3,706

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,095	1	1,095	,080	,779 <sup>b</sup>
	Residual	535,783	39	13,738		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,987	4,654		7,302	,000		
	KOMITMEN ORGANISASI	-,048	,171	-,045	-,282	,779	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

#### 4. Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGALAMAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,227 <sup>a</sup>	,051	,027	3,614

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,588	1	27,588	2,113	,154 <sup>b</sup>
	Residual	509,290	39	13,059		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,625	1,524		20,095	,000		
	PENGALAMAN	,279	,192	,227	1,453	,154	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

## 5. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,387	2,868

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216,145	1	216,145	26,283	,000 <sup>b</sup>
	Residual	320,733	39	8,224		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,384	6,466		-,059	,953		
	MOTIVASI KERJA	1,079	,211	,635	5,127	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

## Lampiran 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

### 1. Analisis Regresi Berganda Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 <sup>a</sup>	,707	,665	2,121

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, INDEPENDENSI, KOMPETENSI

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379,455	5	75,891	16,873	,000 <sup>b</sup>
	Residual	157,423	35	4,498		
	Total	536,878	40			

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, INDEPENDENSI, KOMPETENSI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11,705	6,039		-1,938	,061
	INDEPENDENSI	,490	,171	,340	2,856	,007
	KOMPETENSI	,360	,122	,365	2,961	,005
	KOMITMEN ORGANISASI	-,065	,099	-,061	-,658	,515
	PENGALAMAN	,089	,116	,072	,767	,448
	MOTIVASI KERJA	,497	,184	,292	2,694	,011

a. Dependent Variable: KINERJA AUDITOR

## Lampiran 8. Surat Keterangan Penelitian

	<b>KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b> <small>Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281 Telepon (0274) 554902, 566166 pesawat 817, Fax (0274) 554902 Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id</small>
<hr/>	
Nomor : 1601/UN34.18/LT/2017	4 September 2017
Lamp. : 1 Bendel Proposal	
Hal : Ijin Penelitian	
 <b>Yth. Kepala KAP Henry &amp; Sugeng</b> <b>Jalan Gajah Mada No. 27</b> <b>Yogyakarta</b>	
 Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:	
Nama :	Jeni Nurita Hariyanti
NIM :	13812141034
Program Studi :	Akuntansi - S1
Judul Tugas Akhir :	PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Tujuan :	Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian :	Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017
 Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Tbu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya. Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.	
<div style="text-align: right;"> Wakil Dekan I Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D. NIP. 196904141994031002</div>	
Tembusan : 1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ; 2. Mahasiswa yang bersangkutan.	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 556168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1606/UN34.18/LT/2017  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Hal : Ijin Penelitian

4 September 2017

Yth. Kepala KAP Indarto Waluyo  
Jl. Ringroad Timur No. 33, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Jeni Nurita Hariyanti  
NIM : 13812141034  
Program Studi : Akuntansi - S1  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi  
Waktu Penelitian : Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan I



Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :  
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1604/UN34.18/LT/2017

4 September 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala KAP Drs. Kumalahadi  
Jl. Kranji No. 90 Serang Baru, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Jeni Nurita Hariyanti  
NIM : 13812141034  
Program Studi : Akuntansi - S1  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi  
Waktu Penelitian : Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan I  
  


Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :  
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 617, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1608/UN34.18/LT/2017

4 September 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala KAP Bismar, Muntalib, dan Yunus  
Jl. Soka No. 24, Baciro, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Jeni Nurita Hariyanti
NIM	: 13812141034
Program Studi	: Akuntansi - S1
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperhunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan I  


Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 617, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1604/UN34.18/LT/2017

4 September 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala KAP Drs. Kumalahadi  
JL Kranji No. 90 Serang Baru, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Jeni Nurita Hariyanti
NIM	: 13812141034
Program Studi	: Akuntansi - SI
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wakil Dekan I  
  


Tembusan :  
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.

Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1599/UN34.18/LT/2017

4 September 2017

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala KAP Drs. Inaresjz Kemalawarta  
Jl. Ringin Putih No. 7 Prenggan, Kota Gede, Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Jeni Nurita Hariyanti
NIM	: 13812141034
Program Studi	: Akuntansi - S1
Judul Tugas Akhir	: PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
Tujuan	: Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi
Waktu Penelitian	: Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I  
Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :

1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 554902, 586168 pesawat 817, Fax (0274) 554902  
Laman: fe.uny.ac.id E-mail: fe@uny.ac.id

Nomor : 1601/LN34.18/LT/2017  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Hal : Ijin Penelitian

4 September 2017

Yth. Kepala KAP Henry & Sugeng  
Jalan Gajah Mada No. 27  
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Jeni Nurita Hariyanti  
NIM : 13812141034  
Program Studi : Akuntansi - S1  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
Tujuan : Memohon ijin mencari data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi  
Waktu Penelitian : Rabu - Kamis, 6 - 28 September 2017

Untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bapak/Ibu berkenan memberi izin dan bantuan seperlunya.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Wakil Dekan I  
Prof. Sukirno, S.Pd., M.Si., Ph.D.  
NIP. 196904141994031002

Tembusan :  
1. Sub. Bagian Pendidikan dan Kemahasiswaan ;  
2. Mahasiswa yang bersangkutan.



**Drs. HENRY & SUGENG**  
Registered Public Accountants  
Tax and Management Consultants  
Kep-1365/KM.1/2009

## **SURAT KETERANGAN**

Nomor : 104/KAP/H&S/YGY/TX/2017

Perihal : Surat Keterangan

Yang bertandatangan dibawah adalah Manager Audit KAP Drs. Henry & Sugeng  
menerangkan bahwa :

Nama	: Jeni Nurita Hariyanti
NIM/NIRM	: 13812141034
Prodi	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi
Universitas	: Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar telah mengirimkan Kuesioner untuk penelitian dalam rangka  
menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Independensi, Kompetensi,  
Pengalaman, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan  
Publik di DIY".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana  
mestinya.

Yogyakarta, 11 September 2017

KAP Drs. Henry & Sugeng

En. Sulistiyono, S.E.  
Manager Audit

Kantor Pusat : Jl. Gajah Mada 22 Telp. (0274) 514883 Fax. (0274) 514883 Yogyakarta 55112  
Kantor Cabang : Jl. Manunggal Kebonsari Kencana No. 45 Blok B-10 Kebonsari Jambangan Surabaya 60233  
Telp. (031) 829 7513, 70418434 Fax. (031) 829 7513

## SURAT KETERANGAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i dengan identitas:

Nama : JENI NURITA HARIYANTI  
NIM : 13812141034  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Akuntansi  
Universitas : "Universitas Negeri Yogyakarta"

Benar-benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Tugas Akhir di Kantor Akuntan Publik Indarto Waluyo dengan judul  
*"PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI PENGALAMAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA"*

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, September 2017

KAP Indarto Waluyo  
Office Manager,



Onik Aryanti A.Md



**BISMAR, MUNTALIB & YUNUS**

**Registered Public Accountant**

Jl. Soka No. 24 Baciro, Yogyakarta 55225

### SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Ayu Riandari  
Jabatan : Manager Operasional  
Kantor Akuntan Publik BISMAR, MUNTALIB & YUNUS  
Cabang Yogyakarta

Bersama ini menerangkan bahwa:

Nama : Jeni Nurita Hariyanti  
NIM : 13812141034  
Universitas : Fakultas Ekonomi,  
Univesitas Negeri Yogyakarta

Telah menyebarkan Kuisioner penelitian dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul "*Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor*"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 26 Oktober 2017  
KAP Bismar, Muntalib & Yunus



**Putri Ayu Riandari**  
Manager Operasional



**KANTOR AKUNTAN PUBLIK  
KUMALAHADI, KUNCARA, SUGENG PAMUDJI & REKAN**  
Kantor Pusat  
Jl. KrANJI No. 90 Serang Baru, Madi  
Sariharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta  
Telp/Fax: (0274) 4463648

## **SURAT KETERANGAN**

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama	: Jeni Nurita Hariyanti
NIM/NIRM	: 13812141034
Program Studi	: Akuntansi
Universitas/Instansi	: Universitas Negeri Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian untuk penyusunan Tugas Akhir Skripsi ke  
KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan dengan judul:

**"Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di  
Daerah Istimewa Yogyakarta"**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan untuk digunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 11 Oktober 2017

Management Service

  
(Giti Endah P.)





KANTOR AKUNTAN PUBLIK

**DRS. HADIONO**

REGISTERED PUBLIC ACCOUNTANT, TAX AND MANAGEMENT CONSULTANT  
NIK KAP 98.2.0258

**SURAT KETERANGAN**

**No. 0405/KAP/HDN/VIII/2017**

Yang bertandatangan dibawah ini, mewakili:

Nama : DRS. HADIONO  
Jabatan : Pimpinan Kantor Akuntan Publik DRS. Hadiono  
Alamat : Jl. Kusibini No. 27 Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas :

Nama : JENI NURITA HARIYANTI  
NIM : 13812141034  
Program Studi : Akuntansi/Fakultas Ekonomi  
Universitas : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Benar-benar melakukan penelitian di KAP DRS. Hadiono dengan skripsi berjudul  
"Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan  
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di  
Daerah Istimewa Yogyakarta."

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 September 2017

Kantor Akuntan Publik " DRS. HADIONO "  
NIK-KAP 98.2.0258

RININTA RADITYASARI, SE., Ak., CA.

*Gelap* HDN

Jl. Kusibini No.27 Yogyakarta Phone (0274) 555100 (Hunting), Fax. (0274) 555101



## KANTOR AKUNTAN PUBLIK Drs. SOEROSO DONOSAPOETRO

IZIN USAHA : KEP. MENKEU NO. 354/KM.06/2004  
JL. SEO No. 49 DEMANGAN BARU TELP/FAX. : 0274-589283 YOGYAKARTA 55281  
e-mail : soerosods@gmail.com

### SURAT KETERANGAN

Bersama ini, KAP Soeroso Donosapoetro menerangkan bahwa :

Nama : JENI NURITA HARIYANTI  
NIM / NIRM : 13812141034  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/Akuntansi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di DIY " dengan menyebar kusioner di KAP Soeroso Donosapoetro.

Surat Keterangan ini kami keluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 September 2017

KAP. SOEROSO DONOSAPOETRO  
Administrasi

Dewanggi Ira Veolita, SE



**SURAT KETERANGAN**  
**Nomor: KKSPJ/003-SKK/IX/2017**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Eli Puwaningsih, BACC, ACPA, CFA  
Jabatan : Manager Audit KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji dan Rekan Jakarta  
Alamat : CEO Suite Sahid Sudirman Center Lt.56 Jalan Jend. Sudirman Kav. 86 Jakarta 10220  
Telp : 021 8063 1809

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas:

Nama : Jeni Nurita Hariyanti  
NIM : 13812141034  
Program Studi : S1 Akuntansi  
Asal Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuesloner di KAP Kumalahadi, Kuncara, Sugeng Pamudji & Rekan dengan skripsi berjudul "Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 September 2017

Hormat Kami,



**Eli Puwaningsih, BACC, ACPA, CFA**  
Manager Audit KAP KKSP dan Rekan Jakarta



## Hadori Sugiarto Adi & Rekan

Certified Public Accountants

### SURAT KETERANGAN

No.: 044/Cb-Yk.HSAR/R/X/2017

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan:

Nama : **Jeni Nurita Hariyanti**  
Status : Mahasiswa  
NIM : 13812141034  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah benar-benar melakukan penyebaran kuesioner dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik HLB HADORI SUGIARTO ADI & REKAN Cabang Yogyakarta".

Yogyakarta, 23 Oktober 2017.

KAP HLB Hadori Sugiarto Adi & Rekan Cabang Yogyakarta

Rini Astuti, B.Sc  
Office Manager

#### CABANG YOGYAKARTA

Jl. Prof. Dr. Sardjito No. 9, Yogyakarta 55223, Indonesia  
Telp. 085100100136/085100100137, Fax. (0274) 513912, E-mail: hlbhadori\_yogya@yahoo.com  
HLB Hadori Sugiarto Adi & Rekan is a member of International. A world-wide organization of accounting firms and business advisers

Nomor Izin Usaha KAP: KEP-446/KM.1/2009