

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR YANG BEKERJA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP)

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam
Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



OLEH :

RAHNO MUHAMAD RIDWAN
NIM : 10773000255

**PROGRAM S1
JURUSAN AKUNTANSI**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR YANG BEKERJA DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP)

Oleh

Rahno Muhammad Ridwan

10773000255

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP Pekanbaru.

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP) di kota Pekanbaru. Sampel sebanyak 33 orang auditor dengan menggunakan metode purposive sampling. Dalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data kemudian ditabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda, selanjutnya penulis menggunakan bantuan program SPSS untuk mengolah data tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan bahwa uji F variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan P value $0,000 < 0,05$. Secara parsial bahwa uji t variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP dengan P value $0,000 < 0,05$, variabel sikap mental tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP dengan P value $0,364 > 0,05$, variabel pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP dengan P value $0,048 < 0,05$, variabel pengalaman auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP dengan P value $0,644 > 0,05$, variabel motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor yang bekerja di KAP dengan P value $0,048 < 0,05$.

Berdasarkan perhitungan nilai R sebesar 0,933, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependendan variabel independen cukup kuat karena $R > 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,870 artinya 87,00 % kualitas kerja auditor dipengaruhi oleh akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman auditor dan motivasi sedangkan 40,50% sisanya dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman auditor, motivasi dan kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Auditing	11
2.2 Akuntan Publik.....	15
2.3 Auditor	17
2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik (KAP).....	19
2.5 Kualitas Kerja Auditor.....	28
2.6 Profesi Auditor Didalam Pandangan Islam	30
2.7 Kerangka Pikir Pemikiran	31
2.8 Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	34

3.2 Lokasi Penelitian.....	34
3.3 Populasi Dan Sampel.....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Analisis Regresi Berganda	41
3.8 Teknik Analisis Data	42
3.9 Pengujian Kualitas Data	42
3.10 Uji Asumsi Klasik	44
3.11 Pengujian Hipotesis.....	46
3.12 Koefesien Determinan	48
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.2 Pembahasan	59
 BAB V : PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
5.3 Keterbatasan	74
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	
 BIOGRAFI	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Nama Kantor Akuntan Publik Pekanbaru	35
Tabel IV.1 Hasil Pengumpulan Kuesioner	49
Tabel IV.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	50
Tabel IV.3 Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Hasil Kerja	53
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas	53
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Mental	53
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan Auditor	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Auditor.....	54
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	55
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel IV.12 Hasil Uji Autokorelasi.....	58
Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi berganda.....	60
Tabel IV.14 Hasil Uji Analisis Regresi Partial.....	62
Tabel IV.15 Hasil Analisis Regresi Uji Simultan.....	69
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinan	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Auditor yang menjalankan fungsi penilai independen di suatu perusahaan sangat dibutuhkan perannya guna menunjang pencapaian kinerja perusahaan yang terbaik. Auditing adalah sebuah fungsi penilaian independen yang di jalankan dalam perusahaan yang digunakan untuk menguji dan mengevaluasi sistem pengendalian perusahaan. Kualitas auditing yang dijalankan akan berhubungan dengan kompetensi dan obyektivitas staf auditor perusahaan tersebut. Auditing yang berkualitas akan meningkatkan kualitas hasil kerja auditor yang merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Skandal besar dalam dunia bisnis belakangan ini yang mempengaruhi industri keuangan, pasar modal, investor, profesi dan karyawan menurut Bazerman et.al (2002) tidak lepas dari tindakan korupsi, kriminalitas dari akuntan yang tidak memiliki etika, memalsukan angka, melakukan penyelewengan untuk kepentingan pribadi dan kliennya. Keadaan ini sedikit banyak tidak bisa lepas dari kurangnya komitmen para akuntan dalam melaksanakan konsep etika profesi yang dimilikinya dalam membantu operasional bisnis. Ini membuktikan bahwa profesi akuntan yang memiliki elemen etika dalam profesinya maka profesi itu bukan saja tidak perlu, bahkan bisa merugikan publik yang seharusnya dilindungi.

Salah satunya seperti kasus Enron yang melibatkan KAP Arthur Andersen di Amerika Serikat yang berakibat pada menurunnya kepercayaan investor

terhadap integritas penyajian laporan keuangan. Awalnya diketahui bahwa manajemen Enron telah melakukan *window dressing*, dengan memanipulasi laporan keuangan agar kinerja perusahaan terlihat baik. Pendapatan di mark-up \$ 600 juta dan hutang \$ 1,2 miliar disembunyikan dengan teknik *Off-Balance Sheet*. Auditor Enron, Arthur Andersen kantor Houston dipersalahkan karena ikut membantu proses rekayasa keuangan tingkat tinggi tersebut. Manipulasi ini telah berjalan bertahun-tahun sampai Sherron Watskin, salah satu eksekutif Enron yang tidak tahan lagi terlibat dalam manipulasi itu, mulai melaporkan praktik tidak terpuji itu.

Keberanian Watskin inilah yang membuat semua menjadi terbuka. Kontroversi lainnya adalah mundurnya beberapa eksekutif terkemuka Enron dan dipecatnya sejumlah partner Andersen. Selain itu, kisah pemusnahan ribuan surat elektronik dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan audit Enron oleh petinggi di firma audit Arthur Andersen juga ikut terungkap. Karena masalah tersebut Arthur Andersen harus berjuang keras menghadapi berbagai tuduhan dan tuntutan di pengadilan. Selain itu, tidak kurang dari \$ 32 miliar harus disediakan Arthur Andersen untuk dibayarkan kepada para pemegang saham Enron yang merasa dirugikan karena auditnya yang tidak benar.

Kasus seperti ini juga terjadi di Indonesia, salah satunya adalah laporan keuangan ganda Bank Lippo pada tahun 2002. Seperti yang ditulis oleh Harian Pikiran Rakyat tanggal 18 Maret 2003, kasus ini bermula dari adanya tiga versi laporan keuangan yang berbeda yang ditemukan oleh BAPEPAM-LK untuk periode 30 September 2002 yang masing-masing berbeda. Pertama, yang

diberikan kepada publik atau diiklankan melalui media massa pada 28 November 2002. Kedua, laporan ke BEJ pada 27 Desember 2002, dan ketiga, laporan yang disampaikan akuntan publik, dalam hal ini KAP Prasetio, Sarwoko dan Sandjaja dengan auditor Ruchjat Kosasih dan disampaikan kepada manajemen Bank Lippo pada 6 Januari 2003.

Dari ketiga laporan keuangan tersebut yang benar-benar telah diaudit dan mencantumkan “opini wajar tanpa pengecualian” adalah yang disampaikan pada 6 Januari 2003. Dimana dalam laporan keuangan itu disampaikan adanya penurunan ADYA (agunan yang diambil alih) sebesar Rp 1,42 triliun, total aktiva Rp 22,8 triliun, rugi bersih Rp 1,273 triliun, dan CAR sebesar 4,23 %. Untuk laporan keuangan yang diiklankan pada 28 November 2002 ternyata terdapat kelalaian manajemen dengan mencantumkan kata “audit”. Padahal laporan tersebut belum diaudit, dimana angka yang terdapat pada saat diiklankan adalah ADYA sebesar Rp 2,933 triliun, aktiva sebesar Rp 24,185 triliun, laba bersih tercatat Rp 98,77 miliar, dan CAR sebesar 24,77 %.

Karena itu BAPEPAM-LK menjatuhkan sanksi denda kepada jajaran direksi PT. Bank Lippo Tbk. sebesar Rp 2,5 miliar karena pencantuman kata “diaudit” dan “opini wajar tanpa pengecualian” di laporan keuangan 30 September 2002, dan juga menjatuhkan sanksi denda sebesar Rp 3,5 juta kepada Ruchjat Kosasih selaku partner Kantor Akuntan Publik (KAP) Prasetio, Sarwoko dan Sandjaja karena keterlambatan penyampaian informasi penting mengenai penurunan ADYA Bank Lippo selama 35 hari.

Dari fenomena yang terjadi diatas diketahui bahwa akuntan memiliki peranan penting yang sangat sentral dan luhur dalam membantu lancarnya kegiatan ekonomi dan penciptaan kesejahteraan sosial. Akuntan membantu pihak yang tidak bisa akses langsung pada kegiatan operasional entitas untuk mengetahui informasi mengenai aspek ekonomis yang dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan misalnya pemberian kredit, pilihan investasi atau hal lainnya (APB Statement No 4, AICPA). Dalam proses pengambilan keputusan kualitas ini harus akurat, benar, jujur dan relevan. Jika salah maka keputusan dapat dipastikan akan salah juga.

Pihak luar perusahaan mendasarkan keputusannya kepada hasil auditor, sedang auditor menarik sebuah kesimpulan berdasarkan pekerjaan audit yang telah dilakukannya. Dengan kata lain berkualitas atau tidaknya hasil kerja auditor akan mempengaruhi tepat atau tidaknya keputusan yang akan diambil oleh pihak luar perusahaan.

Kualitas hasil kerja auditor dapat dipengaruhi oleh akuntabilitas auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akuntabilitas merupakan dorongan psikologi sosial yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan. Selain itu, studi Anderson dan Maretta menunjukkan bahwa pengalaman auditor memainkan peranan penting dalam sejauh mana perilaku konservatif atau berorientasi negatif diperlihatkan.

Menurut Murtano (dalam Asror 2009) profesi auditor mendapat kepercayaan dari klien untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan klien. Profesionalisme biasanya didapatkan oleh seorang auditor yang

telah memiliki pengetahuan yang luas dan telah berpengalaman kerja selama bertahun-tahun. Berbagai bidang audit menunjukkan bahwa semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas-tugas yang semakin kompleks (Libby, 2005).

Haynes memperoleh penelitian mengenai pengalaman auditor yang menyatakan bahwa pengalaman audit ikut berperan dalam menentukan keputusan yang akan diambil. Di lain pihak pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang melibatkan keahlian. Hasil ini berarti auditor yang kurang pengalaman terhadap suatu tugas akan lebih berhati-hati (berorientasi negatif) daripada auditor yang mempunyai pengalaman lebih banyak.

Diani Mardisar dan Ria Nelly Sari (2007) meneliti tentang pengaruh akuntabilitas dan pengetahuan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Hasilnya menunjukkan bahwa pada tingkat kompleksitas pekerjaan yang rendah, interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja, lalu pada kompleksitas pekerjaan tinggi interaksi akuntabilitas dengan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja auditor. Dapat disimpulkan bahwa aspek akuntabilitas dengan pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat akuntabilitas, sikap mental pengetahuan auditor dan pengalaman individu mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Pada penelitian ini dilakukan untuk menguji akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor dan pengalaman auditor akan mempengaruhi kualitas hasil

kerja auditor pada KAP di kota Pekanbaru. Sebelumnya penelitian ini telah dilakukan oleh Asror (2009) bahwa keempat faktor tadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya peneliti akan menambahkan faktor lain untuk diuji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004), kinerja auditor dilihat dari pengaruh motivasi terhadap hasil kerja auditor. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor. Begitu pula menurut penelitian yang telah dilakukan terhadap kualitas hasil kerja oleh Widyasari (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja.

Kebutuhan investor akan kinerja yang lebih baik dari para auditor yang semakin meningkat menuntut auditor untuk semakin meningkatkan kualitas hasil kerjanya sebagai bukti pemenuhan tanggung jawab profesional yang harus dilakukan. Auditor yang memiliki kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas, dan eksistensinya sebagai auditor. Oleh karena itu maka diambil judul oleh peneliti sebagai berikut : **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP?
2. Apakah sikap mental berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP?
3. Apakah pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP?
4. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di KAP?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.
2. Untuk menganalisis apakah sikap mental berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.
3. Untuk menganalisis apakah pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

4. Untuk menganalisis apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.
5. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat diantaranya :

1. Melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi penelitian untuk mengembangkan ilmu akuntansi, khususnya dibidang audit.
2. Dapat memberikan masukan bagi para auditor agar lebih baik dalam melakukan pekerjaan audit dan kualitas audit itu sendiri.
3. Sebagai acuan yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian dibidang audit pada masa yang akan datang.
4. Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keprilakuan khususnya mengenai hubungan antar karakter pribadi dengan kualitas kerja auditor dipandang dari perspektif profesional di KAP.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab.

Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tinjauan pustaka yang memuat teori-teori yang berkaitan dengan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *kualitas hasil kerja auditor* di Kantor Akuntan Publik, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis. Landasan teori ini diambil berdasarkan literatur pendukung penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Memuat uraian tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Memberikan deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *kualitas hasil kerja auditor* di Kantor Akuntan Publik, yaitu akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi.

BAB V : PENUTUP

Memuat kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan skripsi, kemudian dikemukakan beberapa implikasi dan keterbatasan dari penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Auditing

2.1.1 Pengertian Auditing

Auditing adalah salah satu jasa yang diberikan oleh akuntan publik yang sangat diperlukan untuk memeriksa kewajaran laporan keuangan auditan, sehingga laporan keuangan yang dihasilkan oleh pihak perusahaan yang diaudit dapat dipercaya oleh para pemakai laporan keuangan. Menurut Alvin A. Arens dan James K. Loebbecha (2000) Auditing adalah proses yang ditempuh oleh seseorang yang kompeten dan independen agar dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti mengenai informasi yang terukur dalam suatu entitas (satuan) usaha untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Mulyadi (2002:9) “Auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang ditetapkan.

Boynton, dkk. (2002:4) juga menyebutkan pengertian auditing menurut American Accounting Committee dalam *Basic Auditing Concepts* : auditing adalah suatu proses sistematis yang secara obyektif memperoleh dan mengevaluasi bukti yang terkait dengan pernyataan yang mengenai tindakan atau kejadian ekonomi untuk menilai tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dan kriteria yang

telah ditetapkan serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Selanjutnya Sukrisno Agoes, (2003:3) mengatakan bahwa auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

Ditinjau dari sudut pandang profesi akuntan publik, auditing adalah pemeriksaan secara objektif laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan tersebut telah menyajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut (Mulyadi, 2001:10).

2.1.2 Standar Auditing

Menurut Dan M. Guy, C Wayne Alderman dan Alan J. Winters (2002; 25) Generally Accepted Auditing Standards (GAAS = Standar audit yang berlaku umum), yaitu standar otoritatif yang harus dipenuhi oleh CPA (*Certified Publik Accountants*) pada saat melaksanakan penugasan audit, begitu juga dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2001 ; 110.7), menyatakan bahwa :

“Standar auditing merupakan panduan audit atas laporan keuangan historis. Standar Auditing terdiri dari 10 standar dan dirinci dalam bentuk Pernyataan Standar Auditing (PSA). PSA berisi ketentuan-ketentuan dan panduan utama yang harus diikuti oleh akuntan publik dalam melaksanakan perikatan audit”.

Standar Auditing terdiri dari 10 standar yang terbagi kedalam tiga kelompok, yaitu Standar Umum, Standar Pekerjaan Lapangan, dan Standar Pelaporan. Standar Umum mengatur tentang mutu profesional auditor atau persyaratan pribadi auditor, Standar Pekerjaan Lapangan mengatur berbagai pertimbangan yang harus dipergunakan dalam menyusun laporan audit. Semua standar dalam Standar Auditing saling berkaitan erat dan saling bergantung antara satu sama lainnya. Berikut ini adalah rincian Standar Auditing :

1. Standar Umum

- a) Audit harus dilakukan seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- b) Dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c) Dalam perencanaan serta pelaksanaan audit dan penyiapan laporan audit, sikap profesionalisme harus dijaga.

2. Standar Pekerjaan Lapangan

- a) Pekerjaan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus diawasi dengan benar.
- b) Pemahaman yang memadai atas struktur pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, waktu, dan luas pengujian yang akan dilakukan.
- c) Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan audit.

3. Standar Pelaporan

- a) Laporan audit harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip yang berlaku umum.
- b) Laporan audit harus menunjukkan keadaan yang didalamnya prinsip akuntansi tidak secara konsisten diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dalam hubungannya dengan prinsip akuntansi yang diterapkan dalam periode sebelumnya.
- c) Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dianggap mencukupi kecuali dinyatakan lain dalam laporan.
- d) Laporan harus berisi pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau penegasan yang menyebabkan pendapat seperti itu tidak dapat dinyatakan.

2.1.3 Tujuan Audit

Menurut Dan M. Guy, C Wayne Alderman dan Alan J. Winters (2002;9)

tujuan umum audit atas laporan keuangan adalah :

“Untuk menguji pernyataan (sering berupa ukuran akuntansi) dan meningkatkan keyakinan atas pernyataan tersebut, serta menyatakan pendapat apakah laporan keuangan klien disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum. Karena kewajaran laporan keuangan sangat ditentukan integritas berbagai asersi manajemen yang terkandung dalam laporan keuangan.”

2.2 Akuntan Publik

2.2.1 Pengertian Akuntan Publik

Menurut Mulyadi (2002 : 28) akuntan publik adalah akuntan profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya.

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 470/KMK.017/1999 sebagaimana diubah dengan keputusan menteri keuangan Republik Indonesia No.423/KMK.06/2002 tanggal 30 September 2002 mendefinisikan akuntan publik sebagai berikut :

“Akuntan Publik adalah akuntan yang telah memperoleh izin dari menteri untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam keputusan Menteri Keuangan”.

Boynton (2002 : 8) mendefinisikan akuntan publik adalah sebagai berikut :
“Akuntan publik adalah Kantor Akuntan Publik yang bertindak sebagai praktisi perorangan ataupun anggota Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa akuntan publik adalah profesi yang berdiri atas landasan masyarakat yang dibayar oleh klien, tapi dalam pelaksanaan tugasnya harus profesional, dan bertanggung jawab serta harus mengutamakan kepentingan masyarakat, pemerintah dan dunia usaha.

2.2.2 Jasa Profesi Akuntan Publik

Pada dasarnya, jasa yang diberikan oleh profesi akuntan publik meliputi :

1. Jasa *Assurance*

Jasa *Assurance* adalah jasa yang profesional independen yang meningkatkan kualitas (kehandalan dan relevansi) informasi yang digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

2. Jasa Atestasi (*Attestation*)

Atestasi merupakan suatu pernyataan pendapat atau pertimbangan orang yang independen dan kompeten tentang apakah asersi suatu entitas sesuai dalam semua hal yang signifikan, dengan kriteria yang ditetapkan. Jasa atestasi merupakan jenis jasa *assurance* dimana akuntan publik menerbitkan komunikasi tertulis yang menyatakan suatu simpulan tentang kehandalan asersi tertulis yang menjadi tanggung jawab pihak lain. Asersi adalah pernyataan yang dibuat oleh suatu pihak yang secara implisit dimaksudkan untuk digunakan oleh pihak lain (pihak ketiga)

Jasa Atestasi Akuntan Publik dapat dibagi menjadi empat jenis yaitu :

- a) Auditing
- b) Pemeriksaan (*Examination*)
- c) Penelaah (*Review*)
- d) Prosedur yang Disepakati (*Agreed-Upon Procedures*)

3. Jasa Lainnya Non-Atestasi

Jasa non-atestasi adalah jasa yang dihasilkan oleh akuntan publik yang didalamnya tidak memberikan suatu pendapat, keyakinan negatif, ringkasan, temuan atau bentuk lain keyakinan. Jasa non-atestasi meliputi :

- a) Jasa Kompilasi (*Accounting and Compilation*).
- b) Jasa Perencanaan Keuangan (*Financial Planning*).
- c) Jasa Konsultasi Manajemen.

2.3 Auditor

2.3.1 Jenis Auditor

Menurut Dan M. Guy, C Wayne Alderman dan Alan J. Winters (2002; 11) menyebutkan definisi dari jenis auditor yaitu :

“Orang atau kelompok yang melaksanakan audit dapat dikelompokkan menjadi tiga golongan, yaitu auditor independen, auditor pemerintah, dan auditor intern”.

1. Auditor Independen

Adalah akuntan publik bersertifikat (*Certified Publik Accountants; CPA*) yang mempunyai kantor praktek sendiri dan menawarkan jasa audit serta jasa lain kepada klien.

2. Auditor Internal

Adalah karyawan tetap yang dipekerjakan oleh suatu entitas untuk melakukan audit dalam organisasi tersebut. Auditor internal dapat memiliki ijazah sebagai

Certified Internal Auditors (CIA) yang dikeluarkan oleh Institute of Internal Auditors.

3. Auditor Pemerintah

Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut dengan auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Hirarki Auditor di KAP

Menurut Boynton, Johnson dan Kell (2002:277) menjelaskan mengenai hirarki auditor di KAP sebagai berikut :

“Umumnya hirarki auditor dalam penugasan audit di KAP dibagi menjadi empat, yaitu Partner, Manajer, Auditor Senior, dan Asisten Staf”.

1. Seorang partner memiliki tanggung jawab keseluruhan dalam proses audit maupun tanggung jawab akhir untuk suatu perikatan.
2. Satu atau lebih manajer, yang biasanya memiliki keahlian signifikan dalam industri dan yang mengkoordinasikan serta mengawasi pelaksanaan audit.

3. Satu atau lebih auditor senior, yang memiliki tanggung jawab untuk merencanakan audit, melakukan bagian dari program audit, dan mengawasi serta *me-review* pekerjaan asisten staf.
4. Asisten staf, yang melakukan berbagai prosedur audit yang diperlukan.

2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang bekerja di kantor akuntan publik (KAP)

2.4.1 Akuntabilitas

Menurut Budiardjo (dalam Asror, 2009) menyatakan bahwa definisi akuntabilitas sebagai “pertanggungjawaban pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada mereka yang memberi mandat itu”. Akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada berbagai lembaga sehingga mengurangi penumpukan kekuasaan sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi.

Departemen Dalam negeri dan BPPN (2002) menyebutkan bahwa, akuntabilitas publik adalah prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan.

Tetclock (dalam Asror, 2009) mendefinisikan akuntabilitas publik sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha untuk mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya. Menurut Libby, Cloyd, Tan dan Alison melihat ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur akuntabilitas individu. Pertama, seberapa

besar motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Motivasi secara umum adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan akuntabilitas yang tinggi juga memiliki motivasi yang tinggi. Lalu dari hasil penelitian ini juga di dapat bahwa seseorang dengan akuntabilitas yang tinggi akan mencurahkan usaha dan daya pikir yang lebih besar dibanding orang dengan akuntabilitas rendah ketika menyelesaikan pekerjaan. Sebuah keyakinan bahwa pekerjaan kita akan diperiksa dan dinilai oleh orang lain dapat meningkatkan usaha seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas.

2.4.2 Sikap Mental

Menurut Tanjung (2003) bahwa setidaknya ada empat sikap mental yang harus dimiliki untuk menjadi sumber daya yang unggul, yaitu :

1. Mandiri, orang-orang yang mandiri akan berada pada posisi yang dibutuhkan dan digantungi harapan oleh orang lain. Begitu pula sebaliknya, orang dengan kemandirian yang rendah akan membutuhkan dan menggantungkan harapannya kepada orang lain. Setiap dari kita memang saling membutuhkan dan memiliki ketergantungan. Tapi dengan membangun sikap kemandirian yang tinggi kita akan mengurani sikap ketergantungan kita terhadap orang lain.
2. Bertanggung jawab, tanggung jawab seharusnya difungsikan tidak hanya dalam perkara besar tetapi juga dalam hal yang kecil. Orang dengan rasa

bertanggung jawab akan menyelesaikan setiap tugas yang diterimanya dengan baik.

3. Aspirasi yang tinggi, orang yang memiliki aspirasi dan cita-cita tinggi akan memiliki motivasi dan mobilitas yang tinggi. Dengan begitu orang tersebut juga akan menemukan segala potensi yang dimilikinya dengan lebih baik.
4. Siap menerima kritik, ini yang paling utama, Seseorang yang tidak memiliki tiga sikap mental diatas tapi siap menerima kritik dalam keadaan yang bagaimanapun memiliki peluang untuk berubah dan menjadi lebih baik.

Sikap mental atau ketangguhan pribadi menurut Agustian (2006) adalah ketika seseorang berada pada posisi telah memiliki prinsip hidup yang kokoh dan jelas. Bila seseorang telah memiliki prinsip yang kokoh akan tangguh dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan yang terus berubah. Juga tidak akan menjadi korban dari pengaruh lingkungan yang dapat merubah cara berpikir atau prinsip hidupnya.

Orang yang telah memiliki prinsip hidup yang kuat, ia akan mampu untuk mengambil suatu keputusan yang bijaksana dengan menyelaraskan prinsip yang dianut dengan kondisi lingkungannya tanpa harus kehilangan pegangan hidup, memiliki prinsip dari dalam diri keluar bukan dari luar kedalam dan mampu mengendalikan pikirannya sendiri ketika berhadapan dengan situasi yang sangat menekan.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sikap mental yang kuat dan positif karena dengan itu sistem yang diciptakan juga sistem yang baik. Karena menjadi teladan ada beberapa hal yang harus dimiliki pemimpin terkait

sikap mental positif yaitu pertama jangan mudah menyalahkan orang lain. Kedua tidak diperbolehkan pilih kasih terhadap bawahan yang terakhir. mulailah dengan membuat orang lain bahagia (Oerip, 2008).

Sikap mental positif dapat dibentuk melalui pengaruh agama, berikut pengaruh agama yang harus ada pada sikap mental seseorang :

1. Normatif

Agama adalah ajaran tentang aturan-aturan atau norma-norma kehidupan yang bersumber dari wahyu Ilahi. Karenanya agama harus berdampak normatif pada pemeluknya. Dengan beragama pemeluknya memiliki pedoman normatif tentang mana yang baik atau buruk, mana yang salah atau benar, halal haram dan lain-lain yang dipegang teguh dalam sikap serta dipraktekkan dalam kehidupan sehari-harinya.

2. Sensitif

Pemeluk agama harus merasakan pengaruh sensitif dari agama yang dianutnya. Sensitif terhadap lingkungan sosial, politik, ekonomi, alam dan juga sikap peka terhadap segala kekeliruan, kesalahan, hal-hal yang tidak benar, penyelewengan dan lain sebagainya.

3. Tentatif

Artinya sementara. Sikap mental bahwa hidup tak akan selamanya, sementara dan tidak tahan lama. Kesadaran inilah yang harus tumbuh dalam diri seorang pemeluk agama.

4. Positif

Sikap mental yang selanjutnya harus tumbuh yaitu sikap positif atau optimisme, memiliki harapan yang baik dan cita-cita yang mulia. Harapan yang lebih baik di masa mendatang akan menciptakan sikap mental yang baik pada diri seseorang.

5. Radio Aktif

Salah satu ciri agama adalah ajaran tentang kebenaran, keyakinan dan keteguhan iman kepada Tuhan. Menjanjikan yang baik untuk mereka yang berbuat baik terhadap diri dan agamanya.

2.4.3 Pengetahuan Auditor

Pengetahuan akuntan publik digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Dalam audit pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kekeliruan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif (Noviyani, 2002). Seorang akuntan publik yang memiliki banyak pengetahuan akan kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kekeliruan.

Pengetahuan akuntan publik bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor juniornya. Pengetahuan juga bisa diperoleh dari frekuensi seorang akuntan publik melakukan pekerjaan dalam proses audit laporan keuangan. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai

dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup memadai akan tugasnya.

Dalam mendeteksi kesalahan, seorang auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi. Secara umum seorang auditor harus memiliki pengetahuan mengenai *General auditing*, *Functional Area*, *Computer auditing*, *Accounting Issue*, *Specific Industry*, *General World Knowledge* (pengetahuan umum), dan *Problem Solving Knowledge* (Asror,2009).

Menurut Brown dan Stanner (dalam Noviyani,2002), perbedaan pengetahuan diantara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan antara kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Cloyd menemukan bahwa besarnya usaha (proksi dari variabel akuntabilitas) yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki. Cloyd juga menemukan bahwa tingkat pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Spilker mengungkapkan bahwa karakteristik sebuah pekerjaan seperti tingkat kerumitan dan jumlah informasi yang disajikan/tersedia mempengaruhi

hubungan pengetahuan, akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Pada pekerjaan yang lebih rendah faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang (bersifat substitusi) dan pengetahuan memiliki hubungan yang positif terhadap kualitas hasil kerja. Sedangkan untuk pekerjaan yang lebih rumit, akuntabilitas tidak lagi bersifat substitusi dengan pengetahuan yang dimiliki seseorang (Budi,2007).

2.4.4 Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley (dalam Widyasari,2010) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (dalam Widyasari,2010) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staf, menghasilkan *memory structure* yang kaya dan lebih berkembang.

Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat. Sebagaimana Tubbs (dalam Trinaningsih,2003) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut. Pengalaman kerja telah

dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, dalam Widyasari, 2010). Pengalaman auditor akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman audit, diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja, pengawasan dan *review* oleh akuntan senior, mengikuti program pelatihan dan penggunaan standar auditing.

Dian Indri Purnamasari (2005:18) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal di antaranya : 1) Mendeteksi kesalahan, 2) Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi keahlian. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, maka pengalaman kerjanya semakin banyak dan luas (Payama j. simanjuntak, 2005 dalam Dwi, 2006).

Budisusetyo *et.al.* (2005) melakukan penelitian mengenai perilaku manajer dalam menghadapi situasi dilema etika, hasil penelitiannya adalah bahwa manajer dengan pengalaman kerja yang lebih lama mempunyai hubungan yang positif dengan pengambilan keputusan etis. Larkin (dalam Widyasari, 2010) melakukan penelitian yang melibatkan auditor di lembaga keuangan dan menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman cenderung lebih konservatif dalam menghadapi situasi dilema etika. Glover *et. al.* (2002) melakukan penelitian pada beberapa mahasiswa program bisnis dan menyatakan bahwa mahasiswa yang senior lebih berperilaku etis dibandingkan yang lebih junior.

2.4.5 Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Trisnaningsih, 2004). Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Trisnaningsih, 2004).

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman, 2001). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang (Suryati dan Ika, 2004).

Pencapaian keberhasilan menuntut dorongan untuk berprestasi. Studi-studi yang membandingkan para bintang kinerja ditingkat eksekutif dengan rekan-rekannya yang berprestasi bisa menemukan bahwa bintang tersebut menunjukkan ciri-ciri kecakapan peraih prestasi sebagai berikut: mereka berbicara mengenai resiko dan lebih berani menanggung resiko yang telah diperhitungkan. Mereka mendesak dan mendukung inovasi-inovasi baru dan menetapkan sasaran-sasaran yang menantang bagi para bawahan mereka. Mereka tidak ragu-ragu memberikan dukungan bagi gagasan-gagasan *entrepreneurial* yang dicetuskan

orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

2.5 Kualitas Hasil Kerja Auditor

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut Noe (1994) dalam pengukuran kinerja individu dapat dilihat dari beberapa pendekatan, yaitu (1) pendekatan komparatif yang menilai dengan membandingkan antara kinerja kerja individu yang satu dengan yang lainnya, (2) pendekatan atribut, berarti penilaian dilihat dari atribut yang diperlukan bagi kesuksesan perusahaan, misalnya dengan melihat inisiatif, kepemimpinan dan kompetensinya, (3) pendekatan perilaku, berarti penilaian dilihat dari sikap dan perilakunya, (4) pendekatan hasil, penilaian dilihat dari outputnya, (5) pendekatan kualitas total merupakan kombinasi antara pendekatan atribut dan hasil. Untuk auditor kualitas kerja auditor dilihat dari kualitas audit yang dihasilkan yang dinilai seberapa banyak auditor memberikan respon yang benar dari setiap pekerjaan audit yang diselesaikan (Tan dan Alison dalam Asror, 2009).

Kinerja dalam merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Sering kali manajer tidak

mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Dari beberapa pendekatan tersebut setiap perusahaan mempunyai kebebasan dalam penggunaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Demikian pula dengan pengukuran kinerja bagi profesi tertentu. Organisasi memperoleh *benefit* dari pekerjaan individu yang berperilaku dengan cara-cara yang dapat diperkirakan akibat keyakinan yang kompleks atas profesinya (Widyasari, 2010). Kalbers dan Fogarty (dalam Widyasari, 2010) yang menyatakan bahwa auditor yang profesional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Rivai, 2002). Menurut Seymour dalam Yetti (2005) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja diukur dengan instrumen yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, selanjutnya diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapat atau pernyataan yang disimpulkan, (5) perencanaan kerja. Menurut Muekijat dalam Yetti (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Irving (Dalam Surya dan Hananto, 2004), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan

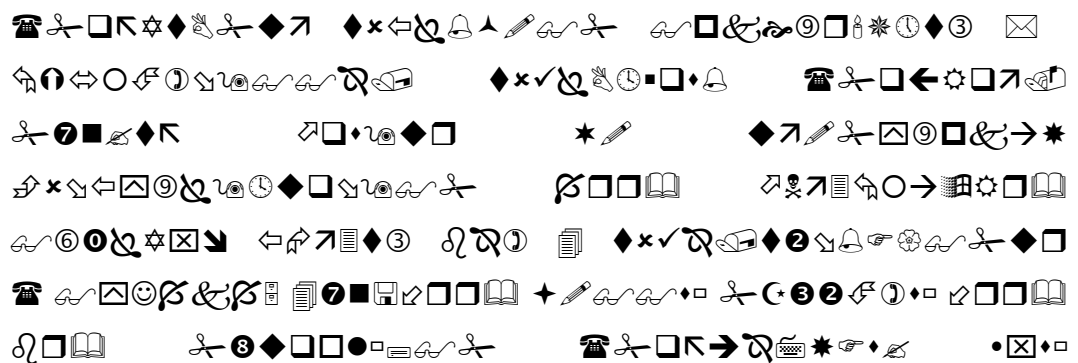
kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokus penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

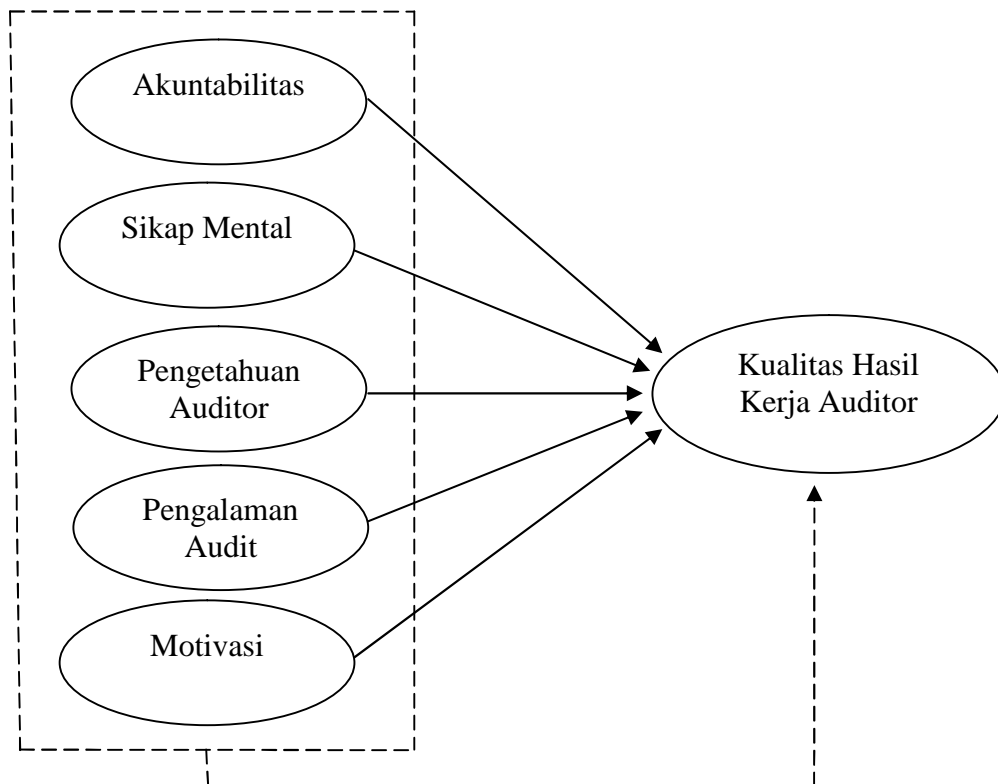
2.6 Profesi Auditor Didalam Pandangan Islam.

Sebagai makhluk yang nantinya diminta pertanggungjawaban olehNya kita harus benar-benar menegakkan kebenaran agar nantinya tidak menjerumuskan kita ke dalam kesesatan seperti yang ada dalam Alquran dalam berbagai ayat misalnya saja :

1. Q.S. An-Nisa : 135



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

———— = uji parsial (uji t)

----- = uji simultan (uji f)

Dalam kerangka pemikiran seperti yang tergambar diatas, maka terdapat lima variabel bebas yakni akuntabilitas (X1), sikap mental (X2), pengetahuan

auditor (X3), pengalaman audit (X4), motivasi (X5) dan satu variabel terikat yakni kualitas hasil kerja auditor (Y).

2.8 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan secara sementara untuk kemudian dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H2 : Sikap mental berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H3 : Pengetahuan auditor berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H4 : Pengalaman audit berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H5 : Motivasi berpengaruh terhadap dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor.

H6 : Akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit, motivasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap hasil kerja auditor.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan survei. Yaitu suatu penelitian yang mengambil sejumlah sampel tertentu dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) yang langsung diberikan ke auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang menjadi responden. Informasi ini kemudian dikumpulkan, dikelompokkan, dan dianalisis dengan teori yang ada.

1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah semua Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Pekanbaru yang berjumlah delapan kantor KAP.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi didalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP yang berada di pekanbaru. Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel penelitian ini adalah auditor yang ada di Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini

Adapun metode Pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan metode *purposive sampling* Ridwan (2003:20) yang artinya teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan untuk tujuan tertentu. Adapun kriteria dan sampel yang diambil adalah:

1. KAP yang terdaftar di IAPI.
2. KAP tersebut telah berdiri lebih dari lima tahun.
3. Auditor yang terdapat dalam KAP tersebut, bersedia memberikan informasi tentang audit kepada peneliti.

Tabel III.1 : Nama Kantor Akuntan Publik Pekanbaru

Nama KAP	Alamat	Jumlah Auditor
KAP. Drs. Ghafar Salim dan Rekan (cab)	Jl. K.H.Ahmad Dahlan No. 149 C Pekanbaru (0761) 24084	5
KAP. Drs. Hardi dan Rekan (pusat)	Jl. Ikhlas No.1 F Labuh Baru Timur Pekanbaru (0761) 63879	6
KAP. Drs. Katio dan Rekan (cab)	Jl. Jati No. 28 B Pekanbaru (0761) 7023699	5
KAP. Drs. Selamat Sinuraya dan Rekan (cab)	Jl. Durian No. 1 F Samping Pemancar TVRI Labuh Baru Pekanbaru (0761) 22769, 7076187	7
KAP. Hadibroto. Dan Rekan	Jl. Teratai No. 18 Pekanbaru (0761) 20044	5
KAP. Abror dan Rekan	Jl. Duyung	6
KAP. Purbalauddin dan Rekan (cab)	Jl. Gardenia/ Rajawali No. 64 Pekanbaru (0761) 862021	4
KAP. Marta NG	Jl. Achmad Yani No. 84 Pekanbaru (0761) 24418, 35508	4
	Jumlah Auditor	42

Sumber: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory>

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data subjek (self report data). Data subjek berarti jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (Nur Indrianto, 2002;118). Menurut Iqbal Hasan (2006;19) berdasarkan sumber pengambilannya data dibedakan atas dua yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pihak yang terkait, diantar langsung kepada responden yang dapat dijangkau oleh peneliti kemudian diolah dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian berupa daftar nama akuntan publik serta beberapa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Pekanbaru dan data yang tertulis yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai dengan judul penelitian ini. Untuk memudahkan peneliti menjangkau responden maka perlu didasarkan pada jangka waktu antara pengiriman kuesioner sampai dengan penerimaan kembali yaitu selama satu minggu.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekran (2004:41), Definisi operasional adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pilihan dalam skala ini dari 1-5 yg berisi pilihan “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Atas dasar tujuan penelitian dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen adalah variabel yang nilainya selalu berubah tanpa adanya pengaruh dari variabel lain. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang nilainya berubah bila adanya perubahan dari variabel lainnya (Sugiyono, 2007).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit, dan motivasi. Sedang yang menjadi variabel dependen adalah kualitas hasil kerja auditor.

1. Akuntabilitas

Variabel ini digunakan untuk mengetahui sedalam apa pengaruhnya terhadap variabel dependen yang di uji oleh peneliti. Akuntabilitas sebagai “pertanggungjawaban pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada mereka

yang memberi mandat itu”. Akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada berbagai lembaga sehingga mengurangi penumpukan kekuasaan sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi. (Asror, 2009).

Pernyataan dalam variabel ini menekankan pada kekuatan variabel akuntabilitas atau pertanggungjawaban dari suatu hasil kerja sebagai dasar untuk digunakan sebagai bukti dalam membuktikan hasil kerja auditor dalam bidang hukum. Sebelumnya pertanyaan ini telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Asror pada tahun 2009.

2. Sikap Mental

Sikap mental berarti kekuatan atau ketangguhan pribadi seseorang yang mendasarinya untuk melakukan suatu hal pekerjaan atau tugas yang diembannya. Sikap mental atau ketangguhan pribadi menurut Agustian (2006) adalah ketika seseorang berada pada posisi telah memiliki prinsip hidup yang kokoh dan jelas. Bila seseorang telah memiliki prinsip yang kokoh akan tangguh dan tidak mudah terpengaruh oleh lingkungan yang terus berubah. Juga tidak akan menjadi korban dari pengaruh lingkungan yang dapat merubah cara berpikir atau prinsip hidupnya.

Orang yang telah memiliki prinsip hidup yang kuat, ia akan mampu untuk mengambil suatu keputusan yang bijaksana dengan menyelaraskan prinsip yang dianut dengan kondisi lingkungannya tanpa harus kehilangan pegangan hidup, memiliki prinsip dari dalam diri keluar bukan dari luar kedalam dan mampu mengendalikan pikirannya sendiri ketika berhadapan dengan situasi yang sangat

menekan, sehingga auditor dapat bekerja secara independen sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam SPAP.

Kuesioner dalam variabel ini meliputi hal-hal yang mengakibatkan penurunan sikap mental, efek pekerjaan terhadap auditor dan cara auditor menenangkan diri. Butir-butir pertanyaan dalam variabel ini pernah digunakan oleh M.Asror dalam penelitiannya pada tahun 2009

3. Pengetahuan Auditor

Pengetahuan akuntan publik digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Dalam audit pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kekeliruan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif (Noviyani, 2002). Seorang akuntan publik yang memiliki banyak pengetahuan akan kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kekeliruan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan antara kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Pernyataan dalam variabel ini meliputi kegunaan pendidikan auditor, pelatihan terhadap pengetahuan auditor, fungsi pengetahuan dan cara menggunakannya. Telah diuji oleh Asror pada tahun 2009.

4. Pengalaman Auditor

Menurut Bouwman dan Bradley (dalam Widyasari,2010) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya. Pengalaman ini seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman diasumsikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, maka akan memberikan kesempatan mengerjakannya dengan lebih baik. Moeckel (dalam Widyasari,2010) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staf, menghasilkan *memory structure* yang kaya dan lebih berkembang.

Variabel ini dalam butir-butir pernyataannya meliputi lamanya pengalaman auditor untuk meningkatkan hasil kerja yang akan dikeluarkannya, kerumitan tugas terhadap pengalaman auditor. Pada tahun 2009 telah diuji dan digunakan oleh Asror dalam penelitiannya.

5. Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Trisnaningsih, 2004). Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan (Trisnaningsih, 2004).

Malikha Widyasari telah menggunakan butir-butir pernyataan didalamnya meliputi dorongan kerja auditor, keinginan auditor terhadap tempatnya bekerja, dan asal dorongan itu bermula pada tahun 2010 sebagai uji terhadap penelitian yang dilakukannya.

6. Kualitas Hasil Kerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Kinerja dalam merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel ini pernah digunakan oleh Widyasari pada tahun 2010, butir-butir pernyataan dalam variabel meliputi keutamaan ketepatan dalam hasil audit, kode etik profesi, keterampilan auditor, dan cara agar menghasilkan hasil yang lebih baik.

1.7 Analisis Regresi Berganda

Pengolahan analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression*) guna mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model tersebut diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas hasil kerja auditor

a = Konstanta

$b_{(1,2,3)}$ = Koefisien regresi

X_1 = Akuntabilitas

X_2 = Sikap mental

X_3 = Pengetahuan auditor

X_4 = Pengalaman auditor

X_5 = Motivasi

e = Error

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package For Sosial Science*). SPSS merupakan mesin analisis statistik yang handal. Mesin tersebut mempergunakan input (masukan) untuk di analisis. Input tersebut berupa hasil pengamatan atas suatu kejadian yang selanjutnya dipaparkan dalam tabel data SPSS. Pengamatan akan mengakibatkan pengkuantifikasian (pengukuran) atas kejadian (Cornelius, 2004:1) (dalam Nurmastadiyah, 2009).

3.9 Pengujian Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data dalam pengujian tersebut adalah kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari *corrected item-total correlation*. Kuesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi $>$ 30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji

coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Nursiah, 2010).

3.9.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Imam Ghozali dalam Nursiah, 2010). Dalam pengujian yang dilakukan untuk peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Multikolinearitas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* sama dengan nol (Ghozali,

2001:91). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation faktor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :

$$\text{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila $\text{VIF} > 5$ maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai $\text{VIF} < 5$ maka dianggap tidak ada multikolinearitas.

3.10.2. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi diantara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya. Sehingga model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Wanson dengan menggunakan aplikasi SPSS dimana:

1. Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W di bawah -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika angka D-W di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005).

Jika varian dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut heteroskedastisitas, dengan kata lain bila terjadi heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat *scatterplot* dari hasil pengolahan data dari paket statistik dalam komputer yaitu dengan melihat pola *scatterplot*.

3.11 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi linear berganda, dengan alasan penggunaan variabel yang lebih dari satu dalam penelitian ini. Analisis regresi berganda ini diolah dengan menggunakan program SPSS *for window versi* 16.0. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk uji serentak dan uji T untuk uji parsial.

3.11.1 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Analisis uji F dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Untuk mengetahui nilai F tabel, tingkat signifikat yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dimana adalah jumlah observasi, k adalah jumlah variabel termasuk *intercept*, dengan kriteria uji yang digunakan adalah jika F hitung $>$ F tabel atau P value $<$ α dikatakan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila F hitung $>$ F tabel atau P value $<$ α dikatakan tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.11.2 Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji t atau dengan menggunakan rumus P value. Dalam uji t dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus: } t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = t hasil perhitungan

b_i = koefisien regresi

S_{b_i} = Standar Error

Hipotesis yang diterima jika:

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau P value $< 0,05$

Langkah pertama pengujian ini adalah melakukan uji dengan melihat pada persamaan atau perbedaan nilai rata-rata jawaban responden. Setelah melihat pada persamaan atau perbedaan varian dan rata-rata responden untuk menolak atau menerima hipotesis, mengacu pada kriteria:

- a) Jika probabilitas $> 0,05$ tidak dapat ditolak, atau artinya kelompok memiliki varian yang sama.
- b) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau artinya kelompok memiliki varian yang berbeda.

3.12 Koefesian Determinan

Koefisien determinan (R) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pembahasan bab ini meliputi hasil penelitian untuk mengukur variabel dependen analisis faktor yang mempengaruhi kualitas kerja auditor atas variabel independent yaitu : akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman auditor dan motivasi. Hasil penelitian ini meliputi kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda.

4.1.1 Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Pekanbaru. Kuesioner diberikan secara langsung kepada setiap dinas dan diberi jangka waktu pengisian 1 (satu) minggu sejak kuesioner diberikan. Kuesioner yang disebar kepada auditor yang bekerja pada KAP di Pekanbaru adalah sebanyak 42 buah dan kuesioner yang kembali sebanyak 33 buah. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini sebanyak 33 buah. Perhitungan tingkat pengembalian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.I: Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebar	42	100 ⁰ / ₀
Total kuesioner yang tidak terkumpul kembali	9	21.43 ⁰ / ₀
Total kuesioner yang terkumpul kembali	33	78.57 ⁰ / ₀
Total kuesioner yang dapat diolah	33	78.57 ⁰ / ₀

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2011

Berdasarkan dari tabel IV.I dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 33 kuesioner, kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 33 buah kuesioner atau 100 %.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan pengukuran statistik deskriptif dari variabel-variabel yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2: Statistik Deskriptif variabel Penelitian

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
totalY	33	9.00	10.00	19.00	14.1515	2.78524	7.758
totalX1	33	7.00	8.00	15.00	10.5758	2.10699	4.439
totalX2	33	6.00	6.00	12.00	9.1212	2.30160	5.297
totalX3	33	8.00	12.00	20.00	15.7879	2.21864	4.922
totalX4	33	7.00	6.00	13.00	9.7273	2.34884	5.517
totalX5	33	5.00	9.00	14.00	11.8182	1.46745	2.153
Valid N (listwise)	33						

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.2 menggambarkan statistik dari 6 variabel. Dengan N (jumlah data) yang valid untuk kualitas kerja auditor (Variabel Y), akuntabilitas (Variabel X1), sikap mental (Variabel X2), pengetahuan auditor (Variabel X3), pengalaman audit (Variabel X4) dan motivasi (Variabel X5). Mean merupakan nilai rata-rata variabel. Pada variabel Y nilai tertinggi sebesar 19 dengan nilai terendah sebesar 10, sedangkan mean 14.1515 dan standar deviasi sebesar 2.78524. Jika nilai mean lebih besar dari nilai

standardevasi maka data dalam keadaan normal. Selanjutnya variabel X1 berdistribusi normal karena memiliki nilai mean sebesar 10.5758 sedangkan standar deviasi sebesar 2.10699. Variabel X2 memiliki nilai mean sebesar 9.1212 sedangkan standar deviasi sebesar 2.30160, Variabel X3 memiliki nilai mean sebesar 15.7879 sedangkan standar deviasi sebesar 2.21864. Sedang Variabel X4 memiliki nilai mean sebesar 9.7273 sedangkan standar deviasi sebesar 2.34884 dan Variabel X5 memiliki nilai mean sebesar 11.8182 sedangkan standar deviasi sebesar 1.46754. Ini menunjukkan data berdistribusi normal karena nilai mean lebih besar dari nilai standar deviasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi.

4.1.3 Uji Kualitas Data

4.1.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit dan jenis data nominal atau ordinal maka kode yang digunakan adalah statistik nonparametrik. Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar 5% atau 0,05.

Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel. IV.3. Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
	totalY	totalX1	totalX2	totalX3	totalX4	totalX5
N	33	33	33	33	33	33
Normal Mean	14.1515	10.5758	9.1212	15.7879	9.7273	11.8182
Parameters ^a Std. Deviation	2.78524	2.10699	2.30160	2.21864	2.34884	1.46745
Most Extreme Absolute Differences	.144	.162	.224	.159	.251	.277
Positive	.144	.162	.185	.159	.186	.208
Negative	-.140	-.156	-.224	-.138	-.251	-.277
Kolmogorov-Smirnov Z	.828	.930	1.289	.913	1.445	1.589
Asymp. Sig. (2-tailed)	.500	.352	.072	.375	.031	.013

a. Test distribution is Normal.

Sumber : *Data Hasil Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan hasil uji kolmogrov smirnov, untuk nilai variabel Y sebesar $0.828 > 0.05$, variabel X1 sebesar $0.930 > 0.05$, variabel X2 sebesar $1.289 > 0.05$, variabel X3 sebesar $0.913 > 0.05$, variabel X4 sebesar $0.1.445 > 0.05$, dan variabel X5 sebesar $0.1.589 > 0.05$. Jadi, nilai untuk masing-masing variabel > 0.05 , ini berarti bahwa data tersebut normal dan layak untuk diuji.

4.1.3.2 Uji Validitas

Validitas merupakan konsep pengukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut menghasilkan hasil ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya. Jika suatu

item pernyataan dinyatakan tidak valid maka item pertanyaan itu tidak dapat digunakan dalam uji-uji selanjutnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (pearson correlation) antara butir-butir pertanyaan dengan skor jawaban.

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2002). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi pearson dengan hasil sebagai berikut :

Tabel IV.4 : Hasil Uji Validitas variabel Kualitas Kerja Auditor

Y	R Hitung	R tabel	Ket
Y1	.346	0.300	Valid
Y2	.741	0.300	Valid
Y3	.676	0.300	Valid
Y4	.623	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel IV.5 : Hasil Uji Validitas variabel Akuntabilitas

X1	R Hitung	R tabel	Ket
X1.1	0.772	0.3	Valid
X1.2	0.370	0.3	Valid
X1.3	0.702	0.3	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel IV.6 : Hasil Uji Validitas variabel Sikap Mental

X2	R Hitung	R tabel	Ket
X2.1	0.838	0.3	Valid
X2.2	0.628	0.3	Valid
X2.3	0.732	0.3	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel IV.7 : Hasil Uji Validitas variabel Pengetahuan Auditor

X3	R Hitung	R tabel	Ket
X3.1	.471	0.300	Valid
X3.2	.891	0.300	Valid
X3.3	.338	0.300	Valid
X3.4	.891	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel IV.8 : Hasil Uji Validitas variabel Pengalaman Auditor

X4	R Hitung	R tabel	Ket
X4.1	.741	0.300	Valid
X4.2	.821	0.300	Valid
X4.3	.730	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Tabel IV.9 : Hasil Uji Validitas variabel Motivasi

X5	R Hitung	R tabel	Ket
X5.1	.380	0.300	Valid
X5.2	.844	0.300	Valid
X5.3	.844	0.300	Valid

Sumber : Data Hasil Penelitian

Dari hasil uji validitas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid karena nilainya berada diatas 0.3, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60.

Tabel. IV.10 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kualitas Kerja Auditor	0.808	Reliabel
2.	Akuntabilitas	0.834	Reliabel
3.	Sikap Mental	0.857	Reliabel
3.	Pengetahuan Auditor	0.815	Reliabel
3.	Pengalaman Auditor	0.816	Reliabel
3.	Motivasi	0.848	Reliabel

Sumber : Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel kualitas kerja auditor (Y) sebesar 0.808 (>0.60). Akuntabilitas (X1) sebesar 0.834 (>0.60). Sikap mental (X2) memiliki koefisien alpha sebesar 0.857 (>0.60), pengetahuan auditor (X1) sebesar 0.815 (>0.60) pengalaman auditor (X1) sebesar 0.816 (>0.60) dan variabel motivasi (X1) sebesar 0.848 (>0.60) sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada output SPSS disekitar < 5 , dan mempunyai angka toleransi besar dari 0.1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia l	Part	Toleransi	VIF
1 (Constant)	1.136	1.877		.605	.550					
totalX1	1.200	.151	.908	7.960	.000	.911	.837	.552	.369	2.711
totalX2	.113	.122	.093	.924	.364	.616	.175	.064	.470	2.125
totalX3	.230	.111	.183	2.070	.048	.258	.370	.143	.611	1.635
totalX4	.059	.125	.049	.467	.644	.608	.090	.032	.430	2.325
totalX5	-.416	.201	-.219	-2.069	.048	.420	-.370	-.143	.428	2.336

a. Dependent

Variable: totally

Sumber : Data Olahan, 2011

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai toleransi untuk variabel akuntabilitas adalah sebesar 0.369 dengan VIF sebesar 2.711. Nilai toleransi untuk sikap mental adalah sebesar 0.470 dengan VIF sebesar 2.125. Nilai toleransi untuk pengetahuan auditor adalah sebesar 0,611 dengan VIF sebesar 1.635. Nilai toleransi untuk pengalaman auditor adalah sebesar 0.430 dengan VIF sebesar 2.325 Nilai Toleransi untuk motivasi adalah sebesar 0.428 dengan VIF sebesar 2.336. Nilai semua variabel menunjukkan bahwa $VIF < 5$ yang menyatakan terbebas dari asumsi multikolinearitas, dan dari nilai toleransi terlihat bahwa semua variabel berada besar dari angka 0.1 yang menyatakan bebas dari asumsi multikolinearitas. Kedua nilai dari VIF dan nilai toleransi terbebas dari asumsi multikolinearitas maka regresi dapat dilanjutkan.

4.1.4.2 Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negative

Tabel IV.12 : Hasil Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.933 ^a	.870	.846	1.09160	.870	36.266	5	27	.000	1.891

a. Predictors: (Constant), totalX5, totalX4, totalX3, totalX2, totalX1

b. Dependent Variable: totally

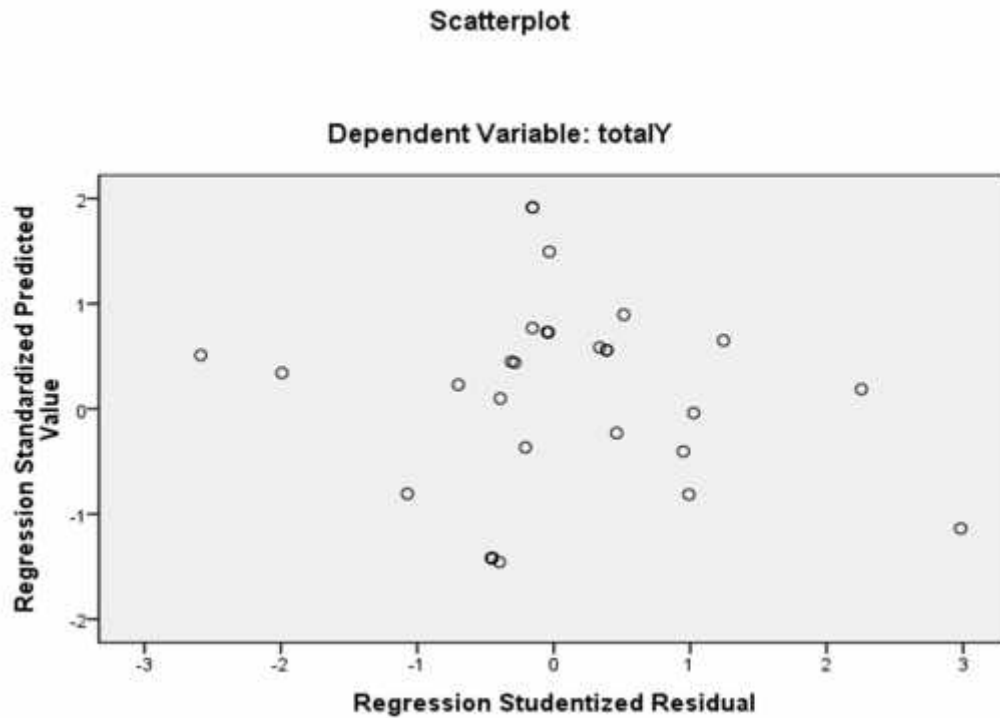
Sumber : Data olahan, 2011

Pada tabel diatas, terlihat bahwa angka Durbin Watson di antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1.891 yang berarti terdapat autokorelasi negatif antar variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena tidak terjadi autokorelasi.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y . Seperti terlihat pada gambar 4.1 dibawah ini :

Gambar IV.1: Diagram Scatterplot Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2011

Pada Gambar diatas, tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan kualitas kerja sebagai variabel dependen, akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan

auditor, pengalaman audit dan motivasi sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi.

Tabel IV.13 : Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.136	1.877	
totalX1	1.200	.151	.908
totalX2	.113	.122	.093
totalX3	.230	.111	.183
totalX4	.059	.125	.049
totalX5	-.416	.201	-.219

a. Dependent Variable: totally

Sumber : Data Olahan, 2011

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 1.136 + 1.200X_1 + 0.113X_2 + 0.230X_3 + 0.059X_4 + (-0.416)X_5$$

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan konstanta bernilai negatif sedangkan koefisien regresi dari X_1 , dan X_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan penurunan pada variabel terikatnya.

1. Konstanta sebesar 1.136 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 1.136.

2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel mengalami peningkatan sebesar 1.200, maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan sebesar 120%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel mengalami peningkatan sebesar 0.113, maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan sebesar 11.30%.
4. Hasil regresi X3 menunjukkan variabel mengalami peningkatan sebesar 0.230, maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan sebesar 23.00%
5. Hasil regresi X4 menunjukkan variabel mengalami peningkatan sebesar 0.059 , maka variabel dependen juga akan mengalami peningkatan sebesar 5.90%
6. Hasil regresi X5 menunjukkan variabel mengalami penurunan sebesar – 0,416, maka variabel dependen juga akan mengalami penurunan sebesar 41.60%

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) berdasarkan uji signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (T test) Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0.

4.2.2 Uji Hipotesis

4.2.2.1 Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya perlu diketahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t statistik. Pengujian dilakukan dengan dua arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = n-k.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. IV.14 : Hasil Analisis Regresi Uji Partial

Variabel	Beta	Thitung	T Tabel	Sign
Akuntabilitas (X1)	0.906	7.960	2.05183	0.000
Sikap Mental (X2)	0.093	0.924	2.05183	0.364
Pengetahuan (X3)	0.183	2.070	2.05183	0.048
Pengalaman (X4)	0.049	0.467	2.05183	0.644
Motivasi (X5)	-0.219	-2.069	2.05183	0.048

Sumber : Data olahan, 2011

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara T_{hitung} dengan T_{tabel} . Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. besarnya T_{hitung} dapat dilihat dari T_{tabel} 2.05183, dari tabel diatas, diperoleh hasil pengujian parsial variabel bebas sebagai berikut :

Ha1: Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan variabel akuntabilitas dengan nilai T_{hitung} sebesar 7.960 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.05183. dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$.), dengan demikian akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas kerja indikator.

Hal ini terjadi karena auditor dalam bekerja telah ditetapkan dalam kode etik untuk selalu bekerja secara akuntabel yang artinya bertanggung jawab terhadap hasil yang telah dikeluarkan haruslah bisa dipertanggungjawabkan kepada khalayak ramai. Akuntabilitas publik telah ditetapkan sebagai prinsip umum yang menjamin setiap kegiatan agar dapat dipertanggungjawabkan.

Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai alfa 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja auditor. Dikarenakan dalam pendidikan seorang auditor telah ditekankan sikap akuntabilitas sebagai suatu keharusan yang dimiliki auditor dalam melakukan audit.

Akuntabilitas ialah suatu dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha untuk dapat mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada orang-orang yang berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan. Sikap ini telah ditanamkan sejak awal kepada auditor sebagai sebuah sikap yang wajib karena asas akuntabilitas ditetapkan sebagai salah satu dasar auditor untuk melakukan kegiatan audit, sehingga akuntabilitas auditor menjadi sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja.

Ada beberapa hal yang menjadikan akuntabilitas menjadi berpengaruh terhadap auditor, beberapa hal tersebut diantaranya : pendidikan yang diterima auditor, keluarga yang telah lebih dulu menanamkan sikap bertanggungjawab terhadap semua tingkah laku, agama yang menuntun manusia untuk saling melindungi dan menolong sesamanya serta lingkungan kerja yang memadai yang turut mempengaruhi sikap dan tindakan auditor dalam mengambil suatu keputusan.

Ha2 : Sikap mental berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan variabel sikap mental dengan nilai t hitung sebesar 0.924 dengan tingkat signifikan sebesar 0,364 (lebih kecil dari t tabel sebesar 2.05183. dan P_{value} sebesar $0,364 > 0,05$.), dengan demikian variabel sikap mental berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan asumsi diatas jika $\text{sig} > 0,05$ maka Ha2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa sikap mental tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja

auditor. Hal ini bisa saja terjadi karena beberapa hal mungkin mempengaruhi hasil penelitian untuk variabel sikap mental. Hal ini juga membuktikan bahwa penelitian Asror (2009) tidak konsisten seiring berjalannya waktu.

Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih besar dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial sikap mental tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa sikap mental tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja auditor. Karena auditor meyakini bahwa kualitas kerja itu tidak hanya dipengaruhi dari sikap mental auditor tetapi ada faktor lain yang mempengaruhi kualitas kerja auditor tersebut sehingga sikap mental tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Sikap mental menentukan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatannya. namun, hal ini tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Hal ini mungkin saja terjadi karena dalam pekerjaan auditor hal-hal lain lebih berpengaruh terhadap kualitas kerja misalnya saja akuntabilitas dan integritas yang lebih menentukan kegiatan auditor.

Ha3 : Pengetahuan Auditor berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan variabel pengetahuan auditor dengan nilai T_{hitung} sebesar 2.070 dengan tingkat signifikan sebesar 0,048 (lebih besar dari t tabel sebesar 2.05183. dan P_{value} sebesar $0,048 < 0,05$), dengan demikian variabel pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan asumsi diatas jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Karena nilai $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial pengetahuan auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

. Hal ini sesuai dengan penelitian yg telah dilakukan oleh beberapa ahli sebelumnya. Menurut Brown dan Stanner (dalam Noviyani, 2002), perbedaan pengetahuan diantara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Seorang akuntan publik yang memiliki banyak pengetahuan akan kekeliruan akan lebih ahli dalam melaksanakan tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengungkapan kekeliruan.

Pengetahuan menjadi hal yang berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja auditor karena dengan pengetahuan yang dimiliki auditor dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pada tingkat pekerjaan yang sederhana faktor usaha dapat menggantikan tingkat pengetahuan seseorang (substitusi) namun dalam pekerjaan tingkat kerumitan yang lebih tinggi pengetahuan tidak lagi bersifat substitusi dengan faktor usaha (Asror, 2009)

Ha4 : pengalaman auditor berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan variabel pengalaman dengan nilai T_{hitung} sebesar 0.467 dengan tingkat signifikan sebesar 0,644 (lebih kecil dari t tabel sebesar 2.05183 dan P_{value} sebesar $0,644 > 0,05$),

dengan demikian variabel pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan asumsi diatas jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 ditolak. Karena nilai $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ dan nilai P_{value} lebih besar dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Penelitian ini membuktikan bahwa tak selamanya pengalaman auditor berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil bahwa pengalaman mempengaruhi kualitas kerja auditor. Namun, hal tersebut berubah dalam penelitian ini, hal tersebut tidak berlaku. Dalam keadaan ini beberapa hal bisa saja menjadi penyebabnya, seperti perbedaan waktu, pengetahuan auditor, perbekalan ilmu yg didapat selama pendidikan.

Perbedaan waktu yang dilakukan saat penelitian turut mempengaruhi dikarenakan pada masa itu pengalaman akan kegiatan auditing sangat berpengaruh namun pada masa kini dalam pekerjaannya pengalaman kerja menghasilkan keputusan yang berbeda-beda sehingga dibuatlah suatu standar kerja kegiatan auditing untuk meningkatkan kualitas kerja.

Pengetahuan telah lama diyakini dapat meningkatkan kualitas kerja auditor, pengetahuan bersifat substitusi terhadap pengalaman karena saat sekarang kegiatan seminar, lokakarya, buku panduan banya dilakukan serta pengarahan dari

auditor senior kepada auditor yunior dapat menjadi suatu pembelajaran baru auditor.

Ha5 : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.11 bahwa nilai signifikan variabel motivasi dengan nilai T_{hitung} sebesar -2.069 dengan tingkat signifikan sebesar 0,048 (lebih kecil dari t tabel sebesar 2.05183. dan P_{value} sebesar $0,048 < 0,05$.), dengan demikian variabel motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Berdasarkan asumsi diatas jika $sig < 0,05$ maka Ha5 diterima. Karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai P_{value} lebih kecil dari nilai α 0.05, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor. Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Trisnaningsih,2004). Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

Motivasi memancing semua potensi yang dimiliki auditor untuk meningkatkan kualitas hasil kerja yang akan dicurahkan. Motivasi menggunakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu untuk mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kendala dan kesulitan yang diterima.

4.2.2.2 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Analisa uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan hipotesis dua sisi (2 tail). Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\ value > \alpha$ dikatakan tidak signifikan. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\ value < \alpha$, dikatakan signifikan. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen.

Tabel IV.15 : Hasil Analisis Regresi Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.069	5	43.214	36.266	.000 ^a
	Residual	32.173	27	1.192		
	Total	248.242	32			

a. Predictors: (Constant), VAR00026, VAR00022, VAR00018, VAR00013, VAR00009

b. Dependent Variable: VAR00005

Sumber : Data olahan, 2011

Dari hasil diatas dapat diperoleh $F_{test} 36.266 > F_{tabel} 2.572$ dan $P\ Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi mempengaruhi kualitas kerja auditor.

Ha6 : Akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor

Dari hasil perhitungan diketahui :

F_{hitung} sebesar 36.266

F_{tabel} sebesar 2.572

$F_{hitung} > F_{tabel}$ H_a diterima

Taraf signifikan menunjukkan $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ ini berarti H_a diterima. Dengan demikian akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor. Maka hipotesis H3 pada penelitian ini diterima yang artinya variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor.

4.2.2.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Tabel IV.13 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	.933 ^a	.870

Sumber : Data olahan, 2011

Berdasarkan perhitungan nilai R sebesar 0.933, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena $R > 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.870 artinya 87.00% kualitas kerja auditor dipengaruhi oleh akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi sedangkan 13.00% sisanya dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Dari hasil uji F diperoleh $F_{\text{test}} 36.266 > F_{\text{tabel}} 2.572$ dan *P Value* sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh dengan variabel dependen. Artinya akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor.
2. Variabel akuntabilitas dengan nilai T_{hitung} sebesar 7.960 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 (lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.05183 dan P_{Value} sebesar $0.000 < 0.05$), dengan demikian variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.
3. Variabel sikap mental dengan nilai T_{hitung} sebesar 0.924 dengan tingkat signifikan sebesar 0.364 (lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2.05183 dan P_{Value} sebesar $0.364 > 0.05$), dengan demikian variabel sikap mental tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor.
4. Variabel pengetahuan auditor dengan nilai T_{hitung} sebesar 2.070 dengan tingkat signifikan sebesar 0.048 (lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.05183

dan P_{value} sebesar $0.048 < 0.05$), dengan demikian variabel akuntabilitas berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor

5. Variabel pengalaman auditor dengan nilai T_{hitung} sebesar 0.467 dengan tingkat signifikan sebesar 0.644 (lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 2.05183 dan P_{value} sebesar $0.644 < 0.05$), dengan demikian variabel pengalaman auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor
6. Variabel motivasi dengan nilai T_{hitung} sebesar -2.069 dengan tingkat signifikan sebesar 0.048 (lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.05183 dan P_{value} sebesar $0.048 < 0.05$), dengan demikian variabel motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja auditor
7. Berdasarkan perhitungan nilai R sebesar 0.933, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena $R > 0,5$. Nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,870 artinya 87.00% kualitas kerja auditor dipengaruhi oleh akuntabilitas, sikap mental, pengetahuan auditor, pengalaman audit dan motivasi sedangkan 13.00% sisanya dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut.

- 1) Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas area *survey*, tidak hanya diwilayah pekanbaru, tetapi diwilayah lain bahkan diseluruh Indonesia, sehingga akan lebih mewakili populasi dalam KAP diseluruh Indonesia.
- 2) Penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperluas sampel penelitian, tidak hanya auditor saja, tetapi juga dimasukkan kelompok sampel lain seperti manajemen perusahaan dan auditor internal.
- 3) Untuk menghasilkan hasil empiris yang kuat, penelitian ini perlu dikembangkan lebih lanjut lagi dengan menambah variabel faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja auditor.
- 4) Sebagai calon akuntan publik yang profesional dimasa akan datang, perlu dibekali materi mengenai hal-hal apa saja yang dapat membuat pekerjaan seorang auditor menjadi tidak berkualitas, atau memiliki nilai untuk dipertanggungjawabkan.
- 5) Bagi Kantor akuntan Publik sebaiknya memberikan pelatihan-pelatihan kepada para auditor untuk meningkatkan kualitas kerja auditor dalam penugasan audit.
- 6) Bagi peneliti selanjutnya juga perlu memperpanjang periode pengamatan, karena semakin lama interval waktu pengamatan, semakin besar kesempatan untuk memberikan gambaran hasil penelitian yang maksimum.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini masih banyak mempunyai kekurangan dan keterbatasan. Evaluasi dan hasil penelitian ini harus mempertimbangkan beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil ini, antara lain:

- 1) Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan untuk seluruh wilayah di Indonesia bahkan dunia akuntansi, karena ruang lingkup dari penelitian ini hanya terbatas pada wilayah pekanbaru..
- 2) Dalam penelitian ini, yang mengisi kuesioner kebanyakan dari auditor senior dan junior sehingga mungkin kurang mewakili masing-masing level hierarki auditor dalam Kantor Akuntan Publik.
- 3) Data penelitian yang berasal dari hasil jawaban responden yang disampaikan secara tertulis melalui *instrumen* kuesioner mungkin mempengaruhi validitas hasil penelitian. Hasil jawaban responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ayat 42

Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 135

Arens, Alvin. A., dan James K. Loebbecke, 2003. *Auditing, pendekatan terpadu*, Terjemahan amir Abadi Yusuf, Salemba Empat. Jakarta.

Asror, Muhamad. 2009. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru*. Skripsi.S-1 Universitas Islam Negeri Suska Riau.

Agustian. Ary Ginanjar, 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. Arga. Jakarta.

Boynton. Jhonson Kell, 2002. *Modern Auditing*. terjemahan Paul A. Rajoe. Gina Gania dan Ichsan Setyo Budi. Edisi Ke Tujuh. Jilid Satu. Erlangga. Jakarta.

Badan Penyehatan Perbankan Nasional dan Departemen Dalam Negeri, 2002. www.Depdagri.go.id.

Dan Guy. Wayne Alderman. Alan Winters, 2002. *Auditing*. terjemahan Sugiyarto. Paul Rajoe. Edisi Ke Lima. Jilid Satu. Erlangga. Jakarta.

Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia, 2010. *Daftar Kantor Akuntan Publik Pekanbaru*. (akuntanpublikindonesia.com). Jakarta.

Dwi Aninang Tyas Sari. 2006. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor Dalam Auditing*. Skripsi.S-1 Universitas Islam Indonesia.

Indrianto, Nur. Bambang Supomo, 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.

Ghozali, Imam dan Fuad, 2005. "*Structural Equation Modeling. Teori, Konsep dan Aplikasi*," Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS Cetakan IV*. Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James, L. 2000. *Organisasi manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Goleman, Daniel, 2001. "An EI-Based Theory of Performance." *The Emotionally Intelligent Workplace*,. San Francisco, CA: Jossey-Bass,

<http://id.wikipedia.org/wiki/Auditor>

<http://www.iapi.or.id/iapi/directori>

Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar professional Akuntan Publik*, Jakarta.

Ikatan Akuntan Indonesia. *Ciri-ciri Profesional Audit, Buletin Auditor Independen*, Edisi 32 November, Jakarta. 2004:8

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Rosla.

Mulyadi, 2002. *Auditing*. Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi, 2002. *Pemeriksaan Akuntansi (Auditing)*. Jilid 1 Bagian Penerbitan YPKN. Yogyakarta.

Noviyani, P. dan Bandi. 2002. *Pengaruh Pengalaman dan Penelitian Terhadap Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan*. Prodisium Simposium Nasional Akuntansi V September.

Oerip, S. Poerwopoespito. 2008. *Sikap Mental Yang Tepat Dibutuhkan Untuk Sukses*. www.indofamili.net.

Reksohadiprodjo, Subanto, 2001. *Organisasi Perusahaan, Teori, Struktur dan Perilaku*, BPF. Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sularso, Sri dan Ainun Na'im, 1999. *Analisi Pengaruh Pengalaman Akuntan pada Pengetahuan dan Penggunaan Intuisi dalam Mendeteksi Kekeliruan*, Jurnal Riset Akuntansi (Juli): 154 – 172.

Sugiono, 2003. *Metode penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Tanjung, Fitri. 2003. *Sikap Mental dan Skill ADM Unggulan*. Tokyo : IECI-Japan (*Indonesian Society on Electrical, Electronics, Communications and Information Chapter Japan*).

Trisnaningsih, S. dan S. Isnawati. 2003. *Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Surabaya, 103-11047.

Widyasari, Malikha, 2010. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal*. Skripsi S-1, Universitas Diponegoro, Semarang.

Winardi, J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.