

**ANALISIS FAKTOR –FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS
HASIL KERJA AUDITOR INTERNAL DAN EKSTERNAL**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

MALIKHA WIDYASARI
NIM. C2C305129

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Malikha Widyasari
Nomor Induk Mahasiswa : C2C305129
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARTUHI KUALITAS HASIL
KERJA AUDITOR INTERNAL DAN
EKSTERNAL**

Dosen Pembimbing : Dr. Agus Purwanto, SE, M.Si, Akt

Semarang, Mei 2010

Dosen Pembimbing,

Dr. Agus Purwanto, SE, M.Si, Akt

NIP. 131 991 448

PENGESAHAN KELULUSAN

Nama Penyusun : Malikha Widyasari
Nomor Induk Mahasiswa : C2C305129
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARTUHI KUALITAS HASIL
KERJA AUDITOR INTERNAL DAN
EKSTERNAL**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal2010

Tim Penguji :

1. Drs. Agus Purwanto, SE, MSi, Akt (.....)
2. Drs Dul Mu'id SE, MSi, Akt (.....)
3. Pujiharto, SE, Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Malikha Widyasari, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan atau tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan universitas batal saya terima.

Semarang, 2010

Yang membuat pernyataan,

Malikha Widyasari
NIM. C2C305129

ABSTRAK

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. Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer (yaitu data yang didapat langsung dari sumbernya) dan data sekunder (yaitu data yang didapat secara tidak langsung yang sifatnya melengkapi data primer). Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience* sampling (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), sehingga peneliti mempunyai kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah.. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Dari analisis dan perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diketahui hasil dan kesimpulan sebagai berikut : 36,9% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor internal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut. Dan 34,6% dari variasi yang terjadi didalam variabel kualitas hasil kerja auditor eksternal secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar faktor-faktor tersebut

Kata kunci : orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi, kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal

ABSTRACT

Auditors who runs an independent appraisal function in a company much-needed role to support the company's best performance. Auditing is an independent appraisal function that is run in a company that used to test and evaluate the company's control system. Quality auditing will be carried out relating to staff competence and objectivity of the auditors of the company. Auditing the quality will improve the quality of the work of an auditor who is one of the key factors in achieving the company's performance. In this research, the problems will be discussed is how to influence the orientation of ethics, professional commitment, audit experience, job satisfaction and motivation of the quality of the work of internal and external auditors.

This research was conducted using primary data (ie data obtained directly from the source) and secondary data (ie data obtained indirectly that is supplemental to the primary data). Sampling was done by convenience sampling method (selecting a sample based on convenience), so researchers have the freedom to select a sample of the most fast and easy .. The analytical method used is multiple linear regression.

From the analysis and calculations have been done, it can be seen the results and conclusions are as follows: 36.9% of the variation that occurs within the variable quality of the work of internal auditors jointly influenced by the variable orientation of ethics, professional commitments, audit experience, job satisfaction and motivation. While the rest of 63.1% is affected by factors beyond these factors. And 34.6% of the variation that occurs within the variable quality of the work of external auditors jointly influenced by the variable orientation of ethics, professional commitment, audit experience, job satisfaction and motivation. While the rest of 65.4% is affected by factors beyond those factors

Key words: orientation of ethics, professional commitment, audit experience, job satisfaction, motivation, quality of the work of internal and external auditors

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS HASIL KERJA AUDITOR”**. Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Karena itu, dari hati yang paling dalam, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih dan penghargaan penulis kepada orang-orang berikut, atas sumbangsih mereka:

1. Dr. H. M. Chabachib, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Mudji Rahardjo selaku Ketua Pengelola Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Bapak Soedarno selaku Koordinator Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
4. Dr. Agus Purwanto, SE, M.Si, Akt selaku dosen pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, bantuan dorongan dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Ibu Endang Kiswara, SE, MSi, Akt selaku dosen wali yang senantiasa memberikan bantuan dan saran selama masa perkuliahan.

6. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas ilmu dan wawasan yang diberikan.
7. Keluarga besar penulis atas doa dan supportnya.
8. Sahabat Penulis atas keceriaan dan semangat yang diberikan.
9. Tak lupa terima kasih penulis ucapkan bagi semua pihak yang tidak dapat penulis ungkapkan satu per satu.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kelanjutan pembuatan penelitian ini. Semoga skripsi ini dengan segala kekurangannya akan mampu memberikan sumbangsih sekecil apapun untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Semarang, Agustus 2010

Malikha Widyasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Orientasi Etika.....	8
2.1.2 Komitmen Profesional	10
2.1.3 Pengalaman Audit.....	11
2.1.4 Kepuasan Kerja	12
2.1.5 Motivasi	13
2.1.6 Kualitas Hasil Kerja Auditor atau Kinerja Auditor.....	14
2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	17
2.3 Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	19
3.1.1 Variabel Penelitian.....	19
3.1.2 Definisi Operasional	20
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel	22
3.3 Jenis dan Sumber Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.3.2 Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.5 Metode Analisis Data	24
3.5.1 Analisis Kualitatif.....	25
3.5.2 Analisis Kuantitatif.....	26
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.5.4 Analisis Regresi Berganda	29
3.5.5 Pengujian Hipotesis	30
3.5.6 Koefisien Determinasi	32

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	33
4.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	33
4.1.2 Responden menurut Usia	34
4.1.3 Responden Menurut Pendidikan.....	35
4.1.4 Responden Menurut Lama Bekerja	36
4.2 Analisa Kualitatif	37
4.3 Analisa Data dan Pembahasan.....	39
4.3.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reabilitas	39
4.3.1.1 Hasil Pengujian Validitas	39
4.3.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	41
4.3.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	42
4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas.....	42
4.3.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas	43
4.3.2.3 Hasil Uji Autokorelasi.....	44
4.3.2.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	46
4.3.3 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	48
4.3.4 Hasil Pengujian Hipotesis	52
4.3.4.1 Hasil Pengujian Uji - F.....	52
4.3.4.2 Hasil Pengujian <i>Adjusted</i> Determinasi	54
4.3.4.3 Hasil Pengujian Uji - t.....	55
4.3.5 Pembahasan.....	57

BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	63
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	65
5.2	Saran-saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 4.1 Grafik Normal <i>Probability Plot</i> Auditor Internal	42
Gambar 4.2 Grafik Normal <i>Probability Plot</i> Auditor Eksternal	43
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter Plot</i> Auditor Internal	47
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatter Plot</i> Auditor Eksternal.....	47

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Sebaran Responden 23
Tabel 4.1	Responden Menurut Jenis Kelamin 33
Tabel 4.2	Responden Menurut Usia 34
Tabel 4.3	Responden Menurut Pendidikan 35
Tabel 4.4	Responden Menurut Lama Bekerja..... 36
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Auditor Internal 37
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Auditor Eksternal..... 38
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas..... 40
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas 41
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas 44
Tabel 4.10	Hasil Uji Breusch-Godfrey Auditor Internal 45
Tabel 4.11	Hasil Uji Breusch-Godfrey Auditor Eksternal 46
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda Auditor Internal 48
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda Auditor Eksternal 50
Tabel 4.14	Hasil Uji F Auditor Internal..... 53
Tabel 4.15	Hasil Uji F Auditor Eksternal 54
Tabel 4.16	Hasil Pengujian <i>Adjusted</i> Determinasi Auditor Internal..... 55
Tabel 4.17	Hasil Pengujian <i>Adjusted</i> Determinasi Auditor Eksternal 55
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Uji Regresi Auditor Internal dan Eksternal.... 56

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 system 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.

Penelitian mengenai kualitas hasil kerja atau kinerja telah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2005), dimana penelitian ini melihat pengaruh pengalaman yang terdiri dari dedikasi, kewajiban sosial, kemandirian, peraturan professional, afiliasi komunitas terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention*. Dalam penelitian ini, kinerja kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turn over intention* sebagai variabel dependen atau terikat.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2004), melihat perbedaan kinerja auditor dari segi gender, dimana kinerja dibentuk oleh komitmen organisasi, komitmen profesi, motivasi, kesempatan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alwani (2007) membuktikan bahwa kinerja

auditor dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan ketrampilan sosial.

Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja auditor yang meliputi orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi. Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dalam kurun waktu tertentu. Hasil kerja ini dapat dikatakan berhasil ataupun sebaliknya gagal berdasarkan penilaian dengan kriteria tertentu. Menurut As'ad (1991) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dapat dikatakan sukses setelah dilakukan penilaian bahwa apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu hasilnya lebih tinggi dari standart kerja yang telah ditetapkan. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Definisi komitmen profesional banyak digunakan dalam literatur akuntansi adalah sebagai : 1) suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi 2) kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi 3) gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor (Sularso dan Na'im, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). 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. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang ditakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 dalam Trisnaningsih, 2004). Memotivasi seseorang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk

memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Reksohadiprodjo (1990), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Auditor yang memiliki motivasi yang baik akan mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar, mampu menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan, serta tidak takut gagal dan memandang kegagalan sebagai situasi yang dapat dikendalikan ketimbang sebagai kekurangan pribadi (Goleman 2001).

Auditor adalah pihak yang sangat berperan dalam system pengendalian perusahaan dimana auditor menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini terbukti dengan munculnya kasus-kasus yang berkaitan dengan auditor pada waktu dekat ini seperti munculnya kasus audit UMU yang dialami PT. Kereta Api Indonesia pada tahun 2005. Terdapat beberapa hal teknis yang menjadi permasalahan disana salah satunya auditor internal tidak berperan aktif dalam proses audit, yang berperan aktif hanya auditor eksternal. Masalah lain yang terjadi adalah manajemen, termasuk auditor internal tidak memberikan laporan kepada komite audit dan komite audit juga tidak menanyakannya. Oleh karena itu perlu adanya sebuah penelitian yang menjabarkan factor factor yang mempengaruhi kualitas kerja dari auditor internal dan auditor eksternal. Dengan mengetahui factor-faktor tersebut diharapkan dapat tercipta upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas kerja dari auditor internal maupun auditor eksternal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti sebelumnya yaitu Hudiwinarsih (2005) menggunakan variabel pengalaman sebagai variabel independen dan kepuasan

kerja serta kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan pengalaman dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kualitas kerja auditor sebagai variabel dependen. Penelitian ini juga memberikan perbedaan dengan peneliti sebelumnya yaitu Trisnaningsih (2004) yang meneliti kinerja auditor dari segi gender karena dalam penelitian ini kualitas kerja auditor dilihat dari segi auditor internal dan auditor eksternal. Peneliti ini juga menyempurnakan penelitian dari Alwani (2007) yang menggunakan kecerdasan emosional termasuk di dalamnya motivasi sebagai factor yang mempengaruhi kinerja auditor. Dalam penelitian ini kualitas hasil kerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja tetapi juga orientasi etika, komitmen profesional, pengalaman dan kepuasan kerja. Oleh karena itu maka diambil judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal dan Eksternal”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diketahui bahwa penelitian ini mengulas sisi yang berbeda dari peneliti sebelumnya mengenai kualitas kerja auditor internal dan eksternal. Hal ini dilakukan karena auditor sangat berperan dalam sistem pengendalian perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Permasalahan yang hendak dijawab pada penelitian ini adalah :

1. Apakah orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
2. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?

3. Apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis apakah orientasi etika berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
2. Untuk menganalisis apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
3. Untuk menganalisis apakah pengalaman audit berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
4. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.
5. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab.

Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

- BAB I Berisi pendahuluan yang berupa latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian, kerangka pemikiran, uji hipotesis dan sistematika penulisan.
- BAB II Berisi tinjauan pustaka yang menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis
- BAB III Berisi metode penelitian yang menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan metode pengumpulan data, populasi dan metode penentuan sampel, dan alat analisis.
- BAB IV Berisi hasil dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan yang terdiri dari deskripsi dari objek penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil analisis data.
- BAB V Berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan serta keterbatasan dan saran yang dapat dipertimbangkan terhadap hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Orientasi Etika

Orientasi etika (*ethical orientation* atau *ethical ideology*) berarti mengenai konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang. Cohen *et. al.* (1995 dan 1996) dan Finegan (1994) menyatakan bahwa setiap orientasi etika individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan atau tujuan dalam setiap perilakunya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya.

Orientasi etika menurut Forsyth (dalam Barnett, Bass dan Brown, 1994) dioperasionalkan sebagai kemampuan individu untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan nilai etika dalam suatu kejadian. Orientasi etika menunjukkan pandangan yang diadopsi oleh masing-masing individu ketika menghadapi situasi masalah yang membutuhkan pemecahan dan penyelesaian etika atau dilema etika.

Kategori orientasi etika yang dibangun oleh Forsyth (1992) menyatakan bahwa manusia terdiri dari dua konsep yaitu idealisme versus pragmatisme, dan relativisme versus nonrelativisme yang orthogonal dan bersama-sama menjadi sebuah ukuran dan orientasi etika individu.

Idealisme menunjukkan keyakinan bahwa konsekuensi sebuah keputusan yang diinginkan dapat diperoleh tanpa melanggar nilai-nilai luhur moralitas. Dimensi ini dideskripsikan sebagai sikap individu terhadap suatu tindakan dan bagaimana tindakan itu berakibat kepada orang lain. Individu dengan idealisme yang tinggi percaya bahwa tindakan yang etis seharusnya mempunyai konsekuensi yang positif dan selalu tidak akan berdampak atau berakibat merugikan kepada orang lain sekecil apapun (Barnett, Bass dan Brown, 1994).

Konsep relativisme menunjukkan perilaku penolakan terhadap kemutlakan aturan-aturan moral yang mengatur perilaku individu yang ada. Orientasi etika ini mengkritik penerapan prinsip-prinsip aturan yang universal. Relativisme menyatakan bahwa tidak ada sudut pandang suatu etika yang dapat diidentifikasi secara jelas merupakan 'yang terbaik', karena setiap individu mempunyai sudut pandang tentang etika dengan sangat beragam dan luas. Kebalikannya, orientasi etika nonrelativisme (atau absolutisme) menunjukkan pengakuan adanya prinsip-prinsip moral dengan kewajiban-kewajiban yang mutlak.

Individu yang mempunyai idealisme secara otomatis akan memelihara tatacara pekerjaannya sesuai dengan standar profesional, sehingga standar profesional tersebut akan menjadi arahan dalam bekerja. Ziegenfuss dan Singhapakdi (1994) melakukan penelitian tentang persepsi etis dan nilai-nilai individu terhadap anggota Institute of Internal Auditor. Mereka menyatakan bahwa orientasi etika internal auditor mempunyai hubungan positif dengan perilaku pengambilan keputusan etis. Internal auditor dengan skor idealisme yang

tinggi akan cenderung membuat keputusan yang secara absolute lebih bermoral (*favor moral absolute*) dan sebaliknya.

2.1.2. Komitmen Profesional

Komitmen professional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika.

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 2000). Semenjak awal tenaga professional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara professional (Schwartz, 1996). Komitmen professional dapat didefinisikan sebagai : (1) sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi (Aranya, *et. al.*, 1981).

Jeffrey dan Weatherholt (1996) menguji hubungan antara komitmen professional, pemahaman etika dan sikap ketaatan terhadap aturan. Hasilnya menunjukkan bahwa akuntan dengan komitmen professional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap aturan dibandingkan dengan akuntan dengan komitmen professional yang rendah. Windsor dan Ashkanasy (1995) mengungkapkan bahwa asimilasi keyakinan dan nilai

organisasi yang merupakan definisi komitmen profesi mempengaruhi integritas dan independensi auditor.

2.1.3. Pengalaman Audit

Menurut Bouwman dan Bradley (1997) 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 (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya akan 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 (1992) 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, 1999; Bonner, 1990; Davis, 1997; Jeffrey, 1992). 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.

Kidwell, Stevens dan Bethke (1987) dalam 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. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Larkin (2000) dan Glover *et. al.* (2002). Larkin (2000) melakukan penelitian yang melibatkan internal auditor di lembaga keuangan dan menyatakan bahwa internal 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.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai suatu perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 1996). Luthans (1995) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan.

Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual.

Ward *et. al.* (1986), meneliti tingkat kepuasan kerja wanita di lima area, yaitu pekerjaan secara umum, supervisory, rekan kerja, promosi, dan gaji. Hasil dari studi ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum akuntan public wanita tampak puas terhadap kebanyakan aspek pada lingkungan kerjanya, hanya saja area yang memberikan kepuasan yang terendah bagi mereka adalah gaji dan kesempatan promosi yang tersedia.

2.1.5. Motivasi

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1995 dalam 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 (Heidjrachman dan Husnan, 2000 dalam 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 (Condry dan Chambers dalam 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 *enterpreneurial* yang dicetuskan orang lain. Kebutuhan berprestasi adalah kecakapan yang paling kuat satu-satunya yang membedakan eksekutif bintang dari para eksekutif biasa.

2.1.6. Kualitas Hasil Kerja Auditor atau Kinerja 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 criteria 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.

Dari beberapa pendekatan tersebut bagi 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 (Elliott, 1973 yang dikutip oleh Kalbers dan Fogarty, 1995). Harrell *et. al.* (1989) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) yang menyatakan bahwa auditor intern yang profesional akan merasakan bahwa kinerjanya bisa menjadikan sesuatu yang mungkin membuat mereka mempersoalkan apabila ada usaha penyelewengan oleh manajemen. Pengujian terhadap pengaruh profesionalisme terhadap kinerja yang dilakukan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun hanya pada dimensi afiliasi komunitas dan tuntutan kemandirian.

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

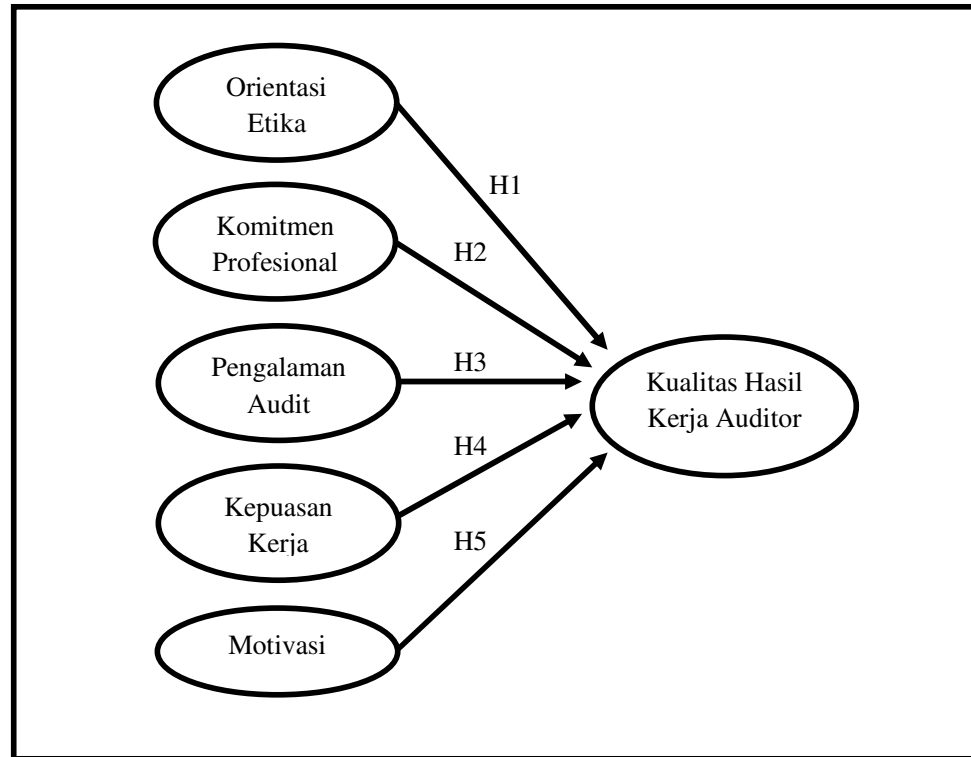
dibebankan kepadanya. Menurut Irving dalam Surya dan Hananto (2004), komponen penting untuk melakukan penaksiran kinerja adalah kuantitas dan kualitas kinerja individu. Ia dinilai berdasarkan pencapaian kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan dari serangkaian tugas yang harus dilakukannya.

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.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Adapun kerangka pemikiran yang penulis kembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Dalam kerangka pemikiran seperti yang tergambar diatas, maka terdapat lima variabel bebas yakni orientasi etika (X1), komitmen profesional (X2), pengalaman audit (X3), kepuasan kerja (X4), motivasi (X5) dan satu variabel terikat yakni kualitas hasil kerja auditor (Y).

2.3 Hipotesis

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

- H1 : Orientasi etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H2 : Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H3 : Pengalaman audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal
- H5 : Motivasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Supaya penelitian dapat lebih akurat dan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sasaran penelitian yang diinginkan, maka diperlukan suatu metode penelitian yang baik. Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses penelitian yaitu memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan matematis untuk mewujudkan kebenaran. Metode penelitian yang digunakan meliputi beberapa hal sebagai berikut ini.

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002).

Variabel penelitian ini secara umum dibagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas hasil kerja auditor (Y). Sedangkan variabel independen (X) yang diajukan dalam

penelitian ini terdiri dari lima variabel yaitu orientasi etika (X1), komitmen profesional (X2), pengalaman audit (X3), kepuasan kerja (X4) dan motivasi (X5).

3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Sofyan,1995). Untuk memberikan arah dalam menganalisis data diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Orientasi Etika : konsep diri dan perilaku pribadi yang berhubungan dengan individu dalam diri seseorang.

Variabel orientasi etika diukur dengan indikator (Barnett, 1994) :

- Idealisme Auditor
- Relativisme Auditor

2. Komitmen Profesional : intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya.

Variabel komitmen profesional diukur dengan indikator (Aranya, 1981) :

- Penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi,
- Kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi
- Kepentingan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi

3. Pengalaman Audit : lamanya waktu dalam bekerja di bidangnya

Variabel pengalaman audit diukur dengan indikator (Glover, 2002) :

- Lamanya pengalaman audit

- Diskusi mengenai audit dengan rekan sekerja
 - Mengikuti program pelatihan
 - *Review* oleh akuntan senior
4. Kepuasan Kerja : suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator (Luthans, 1995) :

- Lingkungan Kerja
 - Kesempatan promosi
 - Gaji
5. Motivasi : keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Variabel motivasi diukur dengan indikator (Trisnaningsih, 2004):

- Motivasi Positif
 - Motivasi Negatif
6. Kualitas Hasil Kerja Auditor : hasil kerja individu secara keseluruhan yang dicapai seseorang dalam menjalankan aktivitasnya pada kurun waktu tertentu.

Variabel hasil kerja auditor diukur dengan indikator :

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Pengetahuan tentang pekerjaan
- Perencanaan kerja

3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek.

Populasi dalam penelitian adalah auditor internal dan eksternal yang melakukan audit perusahaan yang berada di wilayah kota Semarang. Dikarenakan jumlah populasi yang terlalu banyak sehingga tidak memungkinkan bagi penulis untuk mengumpulkan seluruh elemen populasi maka penulis mengambil sampel dari populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience* sampling (pemilihan sampel berdasarkan kemudahan), sehingga peneliti mempunyai kebebasan untuk memilih sampel yang paling cepat dan mudah. Peneliti memilih 2 kantor akuntan publik yaitu KAP Hananta Budianto & Rekan, KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso, Ernst & Young serta perusahaan swasta yaitu dan Bank CIMB Niaga Cabang Semarang serta 1 BUMN yaitu PT. Pertamina UPMS Region IV Jateng dan DIY. Kelompok auditor yang diteliti meliputi auditor internal dan eksternal dengan sebaran sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sebaran Responden

Nama Perusahaan	Jumlah Responden	Prosentase
KAP Hananta Budianto & Rekan	25	32,47%
KAP Darsono & Budi Cahyo Santoso	10	12,99%
Ernst & Young	11	14,29%
CIMB Niaga Cab. Semarang	5	6,49%
PT. Pertamina Persero Pms Reg IV Jateng dan DIY	26	33,77%
	77	100%

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data yang diukur secara tidak langsung, bukan berbentuk bilangan, maupun angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi, jadi berupa keterangan-keterangan atau informasi.

b. Data Kuantitatif

Data yang bisa dihitung atau diukur, yang diperoleh berbentuk bilangan atau kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Yaitu data yang di ambil langsung dari sumbernya (objek penelitian). Dalam penelitian ini berupa data yang di ambil dari kuesioner yang diisi oleh responden secara langsung.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diambil tidak secara langsung dari sumbernya, yang dimiliki oleh instansi atau organisasi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (daftar pertanyaan) yang diberikan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer. Kuesioner yang telah diisi dikembalikan secara langsung kepada peneliti atau dikirimkan melalui email kepada peneliti.

3.5 Metode Analisis Data

Metode Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

3.5.1 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan data yang dapat dikategorisasi tapi tidak dapat dikuantitatif (Indriantoro dan Bambang, 1999). Data kualitatif juga menghubungkan teori yang ada (yang seharusnya dilakukan) dengan keadaan

sebenarnya dilapangan. Dari analisis ini kemudian kuesioner tersebut akan dinilai melalui beberapa tahap yaitu:

1. *Editing*, yaitu kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan oleh responden.
2. *Coding*, yaitu kegiatan memberi tanda berupa angka pada jawaban responden yang diterima, tujuannya untuk menyederhanakan jawaban.
3. *Tabulating*, yaitu kegiatan penyusunan dan penghitungan data hasil pengkodean, disajikan berbentuk tabel berupa tabel frekuensi, korelasi/tabel silang.
4. Skala pengukuran, yaitu sebuah tolak ukur tambahan yang memberikan suatu skor berdasarkan jumlah dan intensitas responden dalam serangkaian pertanyaan penelitian. Ini menentukan skor dengan menggunakan skala *Likert*, di mana tingkat ukuran ordinal banyak digunakan dalam penelitian sosial terutama mengukur kepentingan, sikap, atau persepsi (Singarimbun dan Sofyan, 1995).

Pengukuran ini membagi responden kedalam urutan ranking atas dasar sikapnya terhadap tindakan tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 1-5 dengan skor sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Sangat setuju | skor 5 |
| 2. Setuju | skor 4 |
| 3. Ragu-ragu | skor 3 |
| 4. Tidak setuju | skor 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor 1 |

Bila hasil dari pengolahan yang dilakukan ternyata ada kategori yang tidak memiliki nilai, maka kategori tersebut tidak dicantumkan.

3.5.2 Analisis Kuantitatif

Analisis ini menunjukkan jumlah atau banyaknya sesuatu (Indriantoro dan Bambang, 1999). Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi berganda.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut (Ghozali, 2001).

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Pengujian suatu data dapat dinyatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel.

2. Uji Reabilitas.

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau construct. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. (Nunnally dalam Ghozali, 2001).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2001). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2001).

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2001).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang

memiliki $VIF > 10$ atau nilai tolerance $< 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2001).

3. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson (Dw test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi berdasarkan :

$4 - d_l < d < 4$ mempunyai autokorelasi negatif

$4 - d_u < d < 4 - d_l$ tidak bisa disimpulkan

$d_u < d < 4 - d_u$ tidak mempunyai autokorelasi

$d_l < d < d_u$ tidak bisa disimpulkan

$0 < d < d_l$ mempunyai autokorelasi positif

4. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satunya adalah dengan melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas sedangkan jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2001).

3.5.4 Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan untuk mencari ada tidaknya pengaruh dari orientasi etika, komitmen profesionalisme, pengalaman audit, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal adalah regresi berganda. Dalam pengolahan data yang diperlukan proses perhitungan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS.

Analisis regresi berganda diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan : Y = variabel kualitas hasil kerja auditor

b_0 = konstanta

X_1 = variabel orientasi etika

X_2 = variabel komitmen profesionalisme

X_3 = variabel pengalaman audit

X_4 = variabel kepuasan kerja

X_5 = variabel motivasi

e = kesalahan (error)

3.5.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji hipotesis menggunakan uji-t

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji t digunakan untuk uji signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X1, X2, X3, X4, X5 (orientasi etika, komitmen profesionalisme, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal secara terpisah.

Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut :

Membuat hipotesis

- Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat
- Ha: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

Menentukan t tabel dan t hitung

- t tabel dengan signifikansi sebesar 5%
- t hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t

- Bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Bila t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2. Uji hipotesis menggunakan uji F

Uji F adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 (orientasi etika, komitmen profesionalisme, pengalaman audit, kepuasan kerja, motivasi) terhadap variabel terikat Y (kualitas hasil kerja auditor internal dan eksternal) secara serempak.

Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut :

Membuat hipotesis

- H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat
- H_a : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

Menentukan F tabel dan F hitung

- F tabel dengan signifikansi sebesar 5%
- F hitung di dapat dari perhitungan komputer

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F

- Bila F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Bila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas

- Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.5.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebasnya (X). Pada intinya koefisien Determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.