

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, PENGALAMAN,
OTONOMI TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR
DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

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

Disusun oleh :

BAYU ADI PRASETYA
NIM. C2C606029

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : BAYU ADI PRASETYA
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606029
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : PENGARUH TANGGUNG JAWAB,
PENGALAMAN, OTONOMI TERHADAP
PRESTASI KERJA AUDITOR DI KANTOR
AKUNTAN PUBLIK KOTA SEMARANG

Dosen Pembimbing : Drs. H. Sudarno, M.Si., Akt., Ph.D

Semarang, 5 Agustus 2011

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Sudarno, M.Si., Akt., Ph.D)
NIP. 131 875 457

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Bayu Adi Prasetya
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606029
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : PENGARUH TANGGUNG JAWAB,
PENGALAMAN DAN OTONOMI TERHADAP
PRESTASI KERJA AUDITOR DI KANTOR
AKUNTAN PUBLIK KOTA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Agustus 2011

Tim Penguji:

1. Drs. H. Sudarno, M.Si., Ph.D.,Akt (.....)

2. Wahyu Meiranto, SE., M.Si.,Akt (.....)

3. Dul Muid, SE.,M.Si.,Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bayu Adi Prasetya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: PENGARUH TANGGUNG JAWAB, PENGALAMAN, OTONOMI TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK SEMARANG 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 simbol 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 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 di atas, 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 ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 5 Agustus 2011

Yang membuat pernyataan,

(Bayu Adi Prasetya)

NIM : C2C606029

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Prestasi Kerja*. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut diantaranya tanggung jawab, pengalaman, otonomi. Meningkatnya ketuntasan kualitas audit pada tingkat individu maupun perusahaan, menyebabkan profesi auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi.

Penelitian ini menganalisis pengaruh tanggung jawab, otonomi, pengalaman terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP. Selain itu juga untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab dan pengalaman terhadap otonomi profesional di KAP. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 105 responden dengan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa tanggung jawab, pengalaman dan otonomi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Selain itu juga variabel tanggung jawab dan pengalaman berpengaruh positif terhadap otonomi. Otonomi meningkatkan pengaruh tanggung jawab terhadap prestasi kerja, serta Otonomi meningkatkan pengaruh pengalaman terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : tanggung jawab, pengalaman, otonomi, prestasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the Job Performance. Factors that affect job performance will involve the exercised responsibility, experience, autonomy. The increasing need for quality audits on individual and corporate level, causing the auditor profession in Indonesia experienced rapid development. In order to meet the needs and exercised responsibility, professionals are required to improve job performance in his profession.

Professionals who work with good job performance can improve client satisfaction, credibility and existence. This study analyzed the effect of exercised responsibility, autonomy, experience of job performance improvement in KAP. In addition, to analyze the influence of exercised responsibility and experience of professional autonomy in KAP. This study used a sample of 105 respondents with data analysis using path analysis (path analysis).

Based on the results of the study concluded that the exercised responsibility, experience and autonomy, positive effect on job performance. In addition, exercised responsibility and experiences variable positive effect on autonomy. Autonomy increases the influence of exercised responsibility for job performance, as well as autonomy increases the influence of experience on job performance.

Keywords: exercised responsibility, experience, autonomy, job performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Wahai Tuhanku, ilhamkanlah daku supaya tetap bersyukur akan nikmat – Mu yang Engkau kurniakan kepadaku dan kepada ibu bapak ku dan supaya aku tetap mengerjakan amal sholeh yang engkau ridhoi, dan jadikanlah sifat – sifat kebaikan meresap masuk ke dalam jiwa zuriat keturunanku. Sesungguhnya aku bertaubat kepadaMU dan sesungguhnya aku dari orang – orang Islam (yang tubduk patuh kepadaMU). (Al – Ahqaf [46] : 15)

”Jalan ini tidak pernah berujung, jalan ini akan terus mengalir melewati lembah-lembah basah, lereng-lereng gunung terjal, kota-kota ramai, desa-desa eksotis nan indah, tempat-tempat yang memberikan pengetahuan, tempat-tempat yang menjanjikan masa depan, lantas jalan ini akan menuju pelabuhan, bandara dan dari sana kau bahkan bisa pergi lebih jauh lagi, menemukan sambungan jalan berikutnya, melihat seluruh dunia” (Tere Liye Darwis)

Ku persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku (Soeprapto dan Isnaningsih), adikku (Rushita Dian Pratiwi), juga seluruh keluarga besarku, sahabat – sahabat ku dan Putri Intan Permata Sari yang telah memberikan kasih sayangnya dan membantuku dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur atas rahmat Allah SWT, akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: "PENGARUH TANGGUNG JAWAB, PENGALAMAN, OTONOMI TERHADAP PRESTASI KERJA AUDITOR DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK KOTA SEMARANG". Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat kelulusan program strata satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. H. Mohammad Nasir, M.Si., Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. H. Sudarno, M.Si., Akt., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Anis Chariri, M.Com., Ph.D.,Akt selaku Dosen Wali yang selama ini telah membimbing dan mendidik saya dari awal kuliah hingga kini.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membimbing, mengajar serta memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa, dan seluruh staf perpustakaan, tata usaha yang membantu dalam kelancaran proses belajar dan mengajar di kampus.
5. Kedua orang tuaku (Bpk. Soeprapto dan Ibu Isnaningsih), dan adikku (Rushita Dian Pratiwi) terimakasih atas doa yang tidak ada henti-hentinya mendoakan saya pagi, siang dan malam. Semoga saya dapat membuat kalian bangga dan saya akan berusaha. Maafkan saya yang selama ini selalu membuat kesalahan dan belum bisa membahagiakan kalian.
6. Keluarga Besar ku (Eyang, Om, Tante, Pakdhe, Budhe dan sepupu-sepupu ku) terima kasih atas doanya sehingga skripsi saya dapat selesai dengan baik.

7. Putri Intan Permata Sari yang selama ini telah membantuku dan selalu mendoakan pagi, siang, dan malam serta mendorong dan memberikan saran dalam membuat skripsi. Terima kasih tikquu.
8. Sahabat-sahabat terbaik dalam hidupku : Rendro, Aji, Angga Babe, Riza, Melly, Lala, Maris, dan Thea. Terimakasih untuk semua bantuan, semangat, dukungan, motivasi dan untuk persahabatan indah yang kalian berikan, beruntung bisa mengenal kalian. Semoga persahabatan kita tidak hanya sampai disini. Terus berjuang untuk impian kita masing-masing dan sukses untuk kita semua.
9. Sahabat – sahabat di Ekstensi FE UNDIP 2006 terimakasih kerjasama dan kekompakannya selama ini. Sukses untuk kita semua.
10. Teman KKN Cukil : Yonda, Dika, Bau, Ade, Okta, Rama, Ayu, Langgeng. Terimakasih karena telah memberikan warna lain dalam hidupku.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 5 Agustus 2011

Penulis

Bayu Adi Prasetya

DAFTAR ISI

Halaman	
Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan Kelulusan Ujian.....	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....	iv
Abstraksi.....	v
Abstract	vi
Motto dan Persembahan	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Kegunaan Penelitian	8
1.4. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Teori Motivasi	10

	2.1.2. Akuntansi Keperilakuan	16
	2.1.3. Prestasi Kerja (<i>Job Performance</i>)	19
	2.1.4. Tanggung Jawab (<i>Exerised Responsibility</i>)	22
	2.1.5. Pengalaman (<i>Experience</i>)	24
	2.1.6. Otonomi (<i>Autonomy</i>)	25
	2.2 Penelitian Terdahulu	26
	2.3 Kerangka Pemikiran	29
	2.4 Hipotesis	29
BAB	III METODE PENELITIAN	
	3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
	3.2. Penetntuan Populasi dan Sampel	39
	3.3. Jenis dan Sumber Data	40
	3.4. Metode Pengumpulan Data	41
	3.5. Metode Analisis Data	41
BAB	IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner (<i>Respon Rate</i>)	48
	4.2. Uji Kualitas Data	49
	4.3. Analisis Deskriptif Variabel	51
	4.4. Pengujian Asumsi Klasik	53
	4.5. Uji Hipotesis	59
	4.6. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	77

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Daftar Nama KAP yang Menerima Kuesioner dan Jumlah Kuesioner yang Kembali	49
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan	50
Tabel 4.3	Hasil Pengujian Reliabilitas	51
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel (N=105)	52
Tabel 4.5	Uji Multikolinearitas Model I	55
Tabel 4.6	Uji Multikolinearitas Model II	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Kelayakan Model I	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Kelayakan Model II	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model I	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi Model II	59
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Model I	60
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Model II	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Pengujian Normalitas Model I	54
Gambar 4.2	Pengujian Normalitas Model II	54
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Heterokedastistas Model I	56
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heterokedastistas Model II	57
Gambar 4.5	Path Analysis.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas akuntan publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi akuntan publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional (Setiawan dan Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah kantor akuntan publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk

meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan profesinya. Tercapainya prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh Don Hellriegel (2001) bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi,) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Terkait dengan peningkatan prestasi kerja profesional, karakter pribadi dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri, dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik). Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja yang berbeda, keadaan psikologis yang berbeda, dan juga dapat mempengaruhi keputusan profesional untuk tetap atau meninggalkan KAP (*turnover*). Dalam penelitian Barrick dan Mount (1993) dijelaskan bahwa beberapa meta-analisis telah membuktikan bahwa karakter pribadi dapat memprediksi dengan baik tingkat prestasi kerja individu. Telah dibuktikan juga bahwa hubungan antara karakter pribadi dan tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Penelitian mengenai peningkatan prestasi kerja profesional telah menarik perhatian banyak peneliti dan menjadi bidang yang selektif. Beberapa variabel yang mencerminkan keadaan lingkungan kerja profesional (seperti: pengalaman, otonomi, ambiguitas peran) telah diteliti keterkaitannya terhadap prestasi kerja profesional. Akan tetapi, masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan variabel-variabel tersebut dengan karakter keperibadian profesional secara *comprehensive*.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara pengalaman dengan prestasi kerja. Quinones, Ford, dan Teachout (1995) menyatakan bahwa seseorang dapat menilai prestasi kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Pernyataan itu juga dipertegas Mumford dan Stokes (dalam Quinones, Ford, dan Teachout, 1995) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat prestasi kerja, sementara itu Fiedler serta pengalaman bukan merupakan hal penting bagi prestasi kerja.

Sedangkan pada hubungan antara Otonomi dengan penelitian Xie dan Johns (1995) telah membuktikan jika otonomi sudah dimiliki maka kebutuhan akan tugas dan prestasi kerja akan semakin tinggi juga. Menurut Au dan Cheung (dikutip oleh Pearson, *et.al.*, 2009) otonomi juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Pada penelitian Tai dan Liu (2007) yang menyatakan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi agar dapat

bekerja lebih baik. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan.

Dalam suatu organisasi yang kompleks, sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada penerima mandat. Menurut Rizzo *et.al.* (dalam penelitian Michael, Court, dan Petal, 2009) pengertian *role requirements* adalah wewenang seseorang untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan peran mereka. Jika pegawai tidak menyadari keberadaan tanggung jawab dan apa yang diharapkan maka mereka akan sulit mengambil keputusan dan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pada penelitian ini akan diuji kembali keterkaitan antara pengalaman, dan otonomi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja auditor di KAP dengan model yang komprehensif. Konsisten dengan penjelasan diawal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan prestasi kerja profesional di KAP, maka dalam penelitian ini digunakan variabel kepribadian yang meliputi aspek biografis untuk mengukur tingkat prestasi kerja profesional di KAP. Variabel tersebut adalah tanggung jawab.

Variabel tambahan, tanggung jawab merupakan salah satu dari empat faktor dalam *Acscription Responsibility Questionnaire (ARQ)* (Hakstian *et al.*, 1986). Skala tanggung jawab menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya. Suedfeld, *et.al.*, (1985) menyatakan bahwa ketujuh item biografis yang digunakan untuk mengukur tingkat tanggung jawab menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tanggung jawabnya apabila

harapan diyakini dapat dicapai jika menerima suatu tanggung jawab maupun peran. Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya prestasi kerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Menurut Hakstian *et.al.*, (1986) bahwa tanggung jawab juga memiliki korelasi positif dengan skala *achievement, dominance, affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan "karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi". Skala *tanggung jawab* berkorelasi positif dengan *internal locus of control (self responsibility)*. Berdasarkan teori dan penelitian Kalbers dan Cenker (2008), dapat diasumsikan bahwa penambahan variabel tanggung jawab pada penelitian ini karena tanggung jawab merupakan suatu tanggung jawab yang diyakini sebagai komponen karakter pribadi profesional yang memiliki peranan penting terhadap peningkatan prestasi kerja auditor di KAP.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Kalbers dan Cenker (2008) di Amerika. Dalam penelitiannya, Kalbers dan Cenker telah membuktikan bahwa skala tanggung jawab memiliki hubungan positif yang kuat dengan prestasi kerja auditor. Kalbers dan Cenker juga berpendapat bahwa variabel tanggung jawab diyakini sebagai konsep baru pada bidang akuntansi keperilakuan yang memiliki peranan penting pada konsep pengukuran prestasi kerja. Oleh karena itu, penambahan variabel tanggung jawab diharapkan memberi pemahaman mengenai pengukuran prestasi kerja dari sudut

pandang karakter pribadi profesional. Meningkatnya kebutuhan akan kualitas audit prestasi kerja pada tingkat individu maupun perusahaan (lokal dan multinasional), menyebabkan profesi auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pada profesinya. Dengan prestasi kerja yang baik, profesional dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi. Hal tersebut yang mendorong penulis meneliti kembali sejauh mana konsep Kalbers dan Cenker (2008) dapat diterapkan pada profesional di Indonesia.

1.2. Perumusan Masalah

Dari penjelasan pada latar belakang di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman profesional terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP?
3. Bagaimana pengaruh otonomi terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP?
4. Bagaimana pengaruh tanggung jawab terhadap otonomi profesional di KAP?
5. Bagaimana pengaruh pengalaman profesional terhadap otonomi profesional di KAP?
6. Bagaimana pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP dengan dimediasi oleh otonomi?

7. Bagaimana pengaruh pengalaman profesional terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP dengan dimediasi oleh otonomi ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP
- b. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman profesional terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP
- c. Untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap otonomi profesional di KAP
- d. Untuk menganalisis pengaruh otonomi terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP
- e. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman profesional terhadap otonomi profesional di KAP
- f. Untuk menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP dengan dimediasi oleh otonomi
- g. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman profesional terhadap peningkatan prestasi kerja di KAP dengan dimediasi oleh otonomi

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan panduan teoritis bagi KAP untuk dapat meningkatkan prestasi kerja profesional.
- 2) Penelitian ini diharapkan memberikan panduan teoritis bagi auditor di KAP untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pada profesinya.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi khususnya mengenai hubungan antara karakter pribadi individu terhadap prestasi kerja dipandang dari perspektif profesional di KAP.
- 2) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam proses perekrutan di KAP dengan mengidentifikasi karakter tenaga profesional yang direkrut.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penulisan proposal ini, maka penulisan ini akan dibagi kedalam 5 bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi deskripsi tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sample, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi uraian tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Berisi uraian tentang simpulan yang diambil dari hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Motivasi

Motivasi adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Hani, 2004). Setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak atau dapat dikatakan bahwa ada pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu (Berelson and Steiner, 1985 dalam Johannes, 2002). Ditambahkan oleh Schiffman dan Kanuk (2001) bahwa motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang dimotivasi oleh kebutuhan dan keinginannya yang akan terwujud dalam bentuk suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

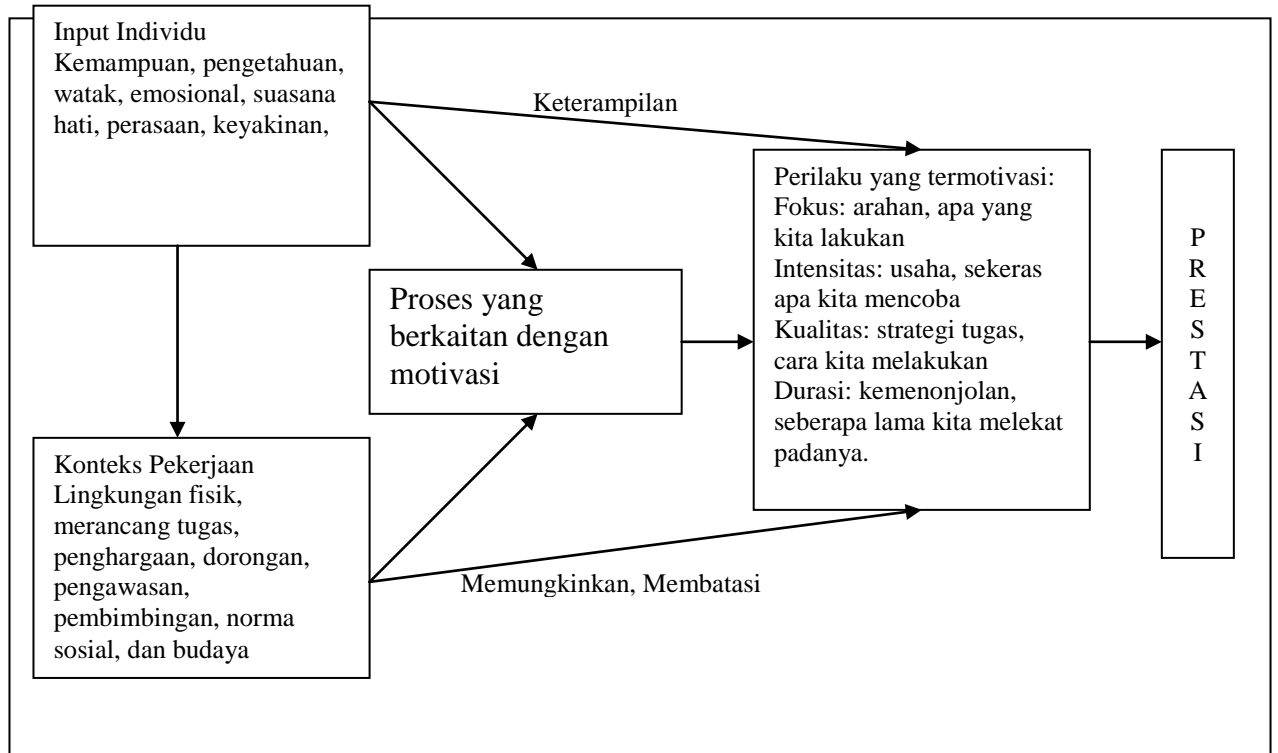
Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan Setiawan dan Ghozali (2006). Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (ability) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

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

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya *performance* terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai *performance* terbaik Setiawan dan Ghozali (2006).

Model motivasi prestasi kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, tugas yang diselesaikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan, penghargaan, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Kedua kategori tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi satu sama lain dan berkaitan dengan motivasi.

Gambar 2.1
Model Motivasi Prestasi Kerja



Sumber: Kreitner dan Kinicki, 2003

Terdapat empat kesimpulan penting dari gambar diatas.

1. Motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat atau dengar. Hasil motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, strategi yang dipilih. Usaha yang sesungguhnya atau kemenonjolan adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung.
2. Perilaku dipengaruhi oleh lebih dari sekedar motivasi. Perilaku juga dipengaruhi oleh input individu dan faktor konteks pekerjaan.

3. Perilaku berbeda dengan prestasi. Prestasi mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks. Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi.
4. Motivasi diperlukan, tetapi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencakupi prestasi kerja. Kesimpulan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku motivasi yang sesuai.

Kesimpulan dari berbagai pernyataan di atas bahwa motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang dimotivasi oleh kebutuhan dan keinginannya yang akan terwujud dalam bentuk suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Pada hakekatnya perilaku manusia berorientasi pada tujuan, karena itu perilaku manusia didasarkan pada kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu: (1) perilaku yang timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan, (2) perilaku yang diarahkan kepada tujuan, (3) perilaku ada yang dapat diukur (4) perilaku memiliki motivasi (Djarkasih, 2003).

Motivasi pegawai ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai sehingga berpengaruh pada perilaku individu yang bersangkutan. Motivator yang

dimaksud bisa beraneka ragam, baik yang berasal dari diri sendiri (*internal*) maupun dari luar diri (*eksternal*).

Menurut Sagir (1958) unsur-unsur penggerak motivasi meliputi: (1) prestasi (2) penghargaan (3) tantangan (4) tanggung jawab, (5) pengembangan, (6) keterlibatan dan (7) kesempatan.

Teori Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia di mana kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpuaskan. Hirarki lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow (1954) adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan fisiologis** (*psychological needs*): kebutuhan fisik seperti rasa lapar, haus, perumahan, pakaian dan lain sebagainya.
- 2) **Kebutuhan keamanan** (*safety needs*): kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan atau pemecatan.
- 3) **Kebutuhan sosial** (*social needs*): kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
- 4) **Kebutuhan penghargaan** (*esteem needs*): kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
- 5) **Kebutuhan aktualisasi diri** (*self-actualization needs*): kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, untuk mengembangkan diri

semaksimal mungkin, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya.

Profesi akuntan publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Profesi akuntan publik merupakan profesi yang unik, seperti yang diungkapkan Setiawan dan Ghozali (2006) bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi akuntan publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh karena itu umumnya profesi akuntan lebih setia pada profesi mereka dibandingkan pada pemberi kerja.

Bagi profesional, pekerjaan mereka adalah hidup mereka. Mereka jarang mendefinisikan minggu kerja mereka dari sudut pandang lamanya jam kerja yang mereka miliki. Mereka menyukai pekerjaan yang berhubungan dengan profesinya dari pada melakukan hal lain. Jadi, selama mereka menyukai pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan termotivasi oleh diri sendiri.

Untuk itu, faktor-faktor apa yang menentukan mereka menyukai pekerjaan Menurut Robbins dan Judge (2008) tantangan pekerjaan cenderung ditempatkan pada peringkat tertinggi. Profesional suka menangani masalah-masalah dan mencari solusi. Mereka lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang mendapatkan nilai yang tinggi. Profesional juga menginginkan pekerjaan yang memberikan keanekaragaman, identitas, otonomi dan umpan balik. Profesional juga

menghargai dukungan, pengakuan, dan peluang-peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan keahlian profesi mereka.

Robbins dan Judge (2008) juga menyatakan untuk memotivasi profesional, berikan mereka proyek-proyek menantang. Berikan mereka otonomi untuk mengikuti minat mereka dan persilahkan mereka untuk menyusun pekerjaan dalam cara-cara yang mereka anggap produktif. Berikan mereka perpindahan lateral untuk meningkatkan pengalamannya profesinya. Berikan juga mereka penghargaan berupa peluang-peluang pendidikan (pelatihan, workshop, konferensi) yang memungkinkan mereka tetap mengikuti perkembangan profesi mereka dan berikan mereka pengakuan (uang dan status) untuk menciptakan jalan karir mereka.

2.1.2. Akuntansi Keprilakuan

Akuntansi Keprilakuan (*Behavioral Accounting*) adalah *interface* (alat penghubung) antara akuntansi dan ilmu sosial. Akuntansi keprilakuan berkaitan dengan hubungan antara perilaku dengan sistem akuntansi. Lingkup akuntansi tidak hanya dalam angka-angka keuangan saja, tetapi juga pada perilaku orang-orang yang menyusun dan mengevaluasi angka-angka tersebut sehingga ilmu psikologi diperlukan dalam akuntansi keprilakuan untuk mempengaruhi orang-orang yang berada dalam akuntansi itu sendiri (Mutmainah, 2007).

Akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh pemakainya untuk menghasilkan keputusan bisnis. Tujuan informasi ini adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis

dan ekonomi. Namun pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keperilakuan dari pengambil keputusan.

Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. Akhirnya akuntansi bukanlah sesuatu yang statis, akan tetapi selalu berkembang agar dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penggunanya. Hal diatas menjelaskan aspek keperilakuan dari pihak pelaksana/penyusun informasi akuntansi dan pihak pemakai akuntansi. Pihak pelaksana/penyusun informasi akuntansi adalah seorang atau kumpulan orang yang mengoperasikan system informasi akuntansi dari awal sampai terwujudnya laporan keuangan. Sedangkan pihak pemakai laporan keunagan dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu : (1) pemakai internal (*internal user*); (2) pemakai eksternal (*external user*). Yang dimaksud dengan pihak internal adalah organisasi yang memiliki garis dan staf personel, yang memandang laporan akuntansi sebagai landasan yang melibatkan pendanaan, penginvestasian dan pengambilan keputusan operasional. Sedangkan pemakai eksternal meliputi sejumlah kelompok pemegang saham, kreditor, serikat buruh, analis keuangan dan pemerintah. Pemakaian informasi akuntansi oleh pihak internal dimaksudkan untuk melakukan serangkaian evaluasi kinerja. Sedangkan pemakaian oleh pihak eksternal dimaksudkan sama dengan pihak internal, tetapi mereka lebih focus pada jumlah investasi yang mereka lakukan pada organisasi tersebut.

Riset akuntansi keperilakuan pada awalnya dirancang dengan pendekatan universal dan merupakan suatu bidang baru yang berhubungan dengan perilaku

individu, kelompok, dan organisasi bisnis, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan audit. Dalam audit, riset akuntansi keprilakuan berkembang dengan lebih memfokuskan diri pada atribut keprilakuan spesifik, seperti proses kognitif atau riset keprilakuan pada satu topik khusus seperti audit sebagai tinjauan analitis (Bonner dan Pennington, 1991 dalam Marta, 2007). Penerapan akuntansi keprilakuan dalam audit antara lain sikap tidak terpengaruh dengan pihak yang mengganggu konsistensi auditor terhadap etika profesi baik dari auditor senior maupun klien, dimana tingkat profesionalitas dan keindependensian auditor diuji. Dilema yang dihadapi auditor adalah penyimpangan terhadap prinsip dan etika profesi, dimana auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dihadapkan pada keadaan ketidakpastian yang mengharuskan mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya.

Akuntansi keprilakuan berada dibalik peran akuntansi tradisional yang berarti mengumpulkan, mengukur, mencatat dan melaporkan informasi keuangan. Dengan demikian, dimensi akuntansi berkaitan dengan perilaku manusia dan juga dengan desain, konstruksi, serta penggunaan suatu sistem informasi akuntansi yang efisien. Akuntansi keprilakuan, dengan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan system akuntansi, mencerminkan dimensi sosial dan budaya manusia dalam suatu organisasi. Ilmu keprilakuan mempunyai kaitan dengan penjelasan dan prediksi keprilakuan manusia. Akuntansi keprilakuan menghubungkan antara keprilakuan manusia dengan akuntansi. Ilmu keprilakuan merupakan bagian dari ilmu sosial, sedangkan akuntansi

keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi dan pengetahuan berperilaku. Namun ilmu berperilaku dan akuntansi berperilaku sama-sama menggunakan prinsip sosiologi dan psikologi untuk menilai dan memecahkan permasalahan organisasi.

2.1.3. Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja untuk dapat beroperasi dan meningkatkan kualitas produk maupun jasa. Mengingat karyawan merupakan aset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan prestasi kerja. Pada hakekatnya prestasi kerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan.

Menurut Campbell, *et.al* (dikutip Oleh [Wang](#) dan Muba, 2009) menyatakan bahwa prestasi kerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Prestasi kerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Don Hellriegel (2001) bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Pada profesi auditor, prestasi kerja berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat prestasi kerja yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal*

liability, dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001). Baru-baru ini skandal akuntansi, seperti Enron, meningkatkan kebutuhan akan kualitas kinerja audit pada tingkat individu maupun KAP. Sehingga, bagi KAP prestasi kerja profesional merupakan konsekuensi penting pada kualitas audit dan aksistensi KAP. Bagi auditor sendiri, evaluasi prestasi kerja penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan.

Kinerja berarti seberapa baik seorang pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja pegawai ditentukan oleh kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), *direction* (arahan), . Usaha berarti seberapa keras seorang pegawai dalam bekerja, kemampuan terfokus pada kapabilitas seorang pegawai, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang pegawai memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Leslie and Lyold, 2000).

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robert dalam Timpe, 1999).

Feldman dan Arnold (1988) dalam prinsip dasar manajemen mengemukakan bahwa kinerja merupakan kombinasi atau perpaduan antara motivasi (berkaitan dengan kepuasan kerja) yang ada dalam diri seseorang, kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya (keterlibatan dalam kerja), adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan dengan indikator empirik motivasi

untuk mencapai kepuasan kerja, kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan adanya perubahan sikap dalam bekerja.

Campbell *et.al.* (1996) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan kemampuan keterampilan kerja
- b. Sikap terhadap pekerjaan
- c. Kualitas kerja
- d. Volume hasil kerja
- e. Interaksi (komunikasi dalam kelompok)

Sedangkan Bernadin (1993) mengatakan ada 6 kategori yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, sebagai berikut:

- 1) Kualitas : tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas : jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu : tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas : tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

- 5) Kemandirian : tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawasan guna menghindari hasil yang merugikan.
- 6) Komitmen kerja : tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan pegawai lain dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

2.1.4. Tanggung jawab (*Exercised Responsibility*)

Penelitian pada bidang psikologi telah meneliti keterkaitan beberapa karakter pribadi terhadap perilaku dan prestasi kerja. Judge dan Bono (2001) menemukan hubungan yang kuat antara prestasi kerja dan *internal locus of control*. Dalam akuntansi, hubungan antara *locus of control* dan prestasi kerja masih belum jelas. Patten (2005) menemukan bahwa auditor internal dengan tingkat *internal locus of control* lebih tinggi akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik, Hyatt dan Prawitt (2001) menemukan bahwa eksternal auditor yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki prestasi kerja yang baik di perusahaan dengan pendekatan audit tidak terstruktur. Sementara itu Donnelly, *et.al.*, 2003 (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) tidak berhasil menemukan hubungan yang signifikan bagi eksternal auditor.

Peristiwa tahun 1960-an dan 1970-an, seperti Perang Vietnam, pembunuhan, dan gejolak sosial dan politik, meningkatkan perhatian pada karakter dan sikap individu, seperti *locus of control*. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan Don Hellriegel, *et.al.* (2001) bahwa:

Locus of control refers to the extent to which individual believe that they can control event affecting them. Internal locus of control believe that their

own behavior and action primarily, but not necessary totally, determine many of the event in their lives. Eksternal locus of control believe that chance, fate, or other people primarily determine what happens to them.

Traditional focused mencakup aspek biografi dan sikap yang terkait dengan tanggung jawab kepada tokoh penguasa tradisional, seperti "Tuhan, pemerintah, orangtua, dan sekolah" (Hakstian *et.al.*, 1986: 235). *Diffuse responsibility* mencakup ukuran-ukuran sikap yang mencerminkan kecenderungan individu untuk melihat "kelompok sosial" sebagai "*locus of authority*" (Hakstian *et.al.*, 1986: 236). *Individual focused responsibility* juga merupakan sikap, yang mencerminkan "sebuah keyakinan terhadap etika individualistis (konsisten dengan Etika Protestan)" (Hakstian *et.al.*, 1986: 237).

Tanggung jawab merupakan skala ARQ yang dipilih untuk penelitian ini. Skala ARQ dapat dikaitkan dengan *job outcomes* karena ketujuh item yang membentuk skala ini memiliki konten biografi yang menilai sejauh mana seseorang telah melaksanakan tanggung jawabnya, daripada bagaimana seseorang memandang suatu tanggung jawab (Hakstian *et.al.*, 1986). Nilai pada skala ini berkorelasi positif dengan nilai-nilai pada skala *achievement, dominance, affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan " karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi " (Hakstian *et.al.*, 1986). Hakstian *et.al.*, (1986) juga menemukan skala ini berkorelasi positif dengan *internal locus of control (self responsibility)*. Kalbers dan Cenker (2008) menyatakan bahwa tanggung jawab tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas

dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab memiliki keterkaitan terhadap prestasi kerja individu. Sama halnya dengan variabel *conscientiousness* dan *internal locus of control*, dalam penelitian ini diharapkan individu dengan tingkat tanggung jawab lebih tinggi memiliki performa yang baik.

2.1.5. Pengalaman (*Experience*)

Konsep pengalaman meliputi waktu dalam suatu pekerjaan atau organisasi, kuantitas pekerjaan (misalnya, repetisi pekerjaan), dan jenis pekerjaan (Quinones *et.al.*, 1995). Dalam penelitian Quinones *et.al.*, (1995) dinyatakan bahwa pengalaman berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia seperti perekrutan (Ash dan Levine, 1985), pelatihan (Ford, Quinones, Sego, dan Sorra, 1992) dan pengembangan karir (Campion, Cheraskin, & Stevanus, 1994; Mc-Call, Lombardo, dan Morrison, 1998). Quinones *et.al.*, (1995) telah menunjukkan hubungan positif antara pengalaman dan prestasi kerja. Pengalaman dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan selama masa jabatan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan. Namun Ford *et.al.*, Schmitt dan Cohen (dalam Quinones *et.al.*, 1995) menyatakan bahwa seseorang dengan masa jabatan yang sama memiliki kuantitas pekerjaan yang sangat berbeda.

Dalam profesi audit, ada struktur hirarkis yang jelas. Auditor pada peringkat yang lebih rendah memiliki *audit experience* dan pengawasan yang rendah juga. Manajer dan *partners* tidak hanya memiliki lebih banyak *audit experience*, tetapi juga dapat diharapkan memiliki kompetensi teknis dan menunjukkan kualitas kepemimpinan untuk meraih posisi pada masing-masing

perusahaan. Meskipun auditor mungkin dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan pada tiap tingkat, ada juga individu di tingkat bawah yang tidak bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan dan mereka dapat meninggalkan perusahaan baik secara sengaja ataupun tidak sengaja. Untuk berbagai alasan, dapat diharapkan bahwa pengalaman di dalam perusahaan berhubungan positif dengan tanggung jawab dan prestasi kerja.

2.1.6. Otonomi (*Autonomy*)

Menurut Hackman dan Oldham, 1975 (dikutip oleh Morgeson, Delaney dan Hemingway, 2005) otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Breugh, 1985 (dalam Pearson, *et.al.*, 2009) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi: *work method*, *work schedule*, and *work criteria*. *Work method autonomy* merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. *Work schedule autonomy* merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas. *Work criteria autonomy* merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Hall, 1968 dan Lengermann, 1972 (dikutip Kalbers dan Cenker, 2008) berdasarkan perspektif profesional otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. Klegon, 1978 (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menyatakan bahwa otonomi

adalah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan professional yang menjadi "sifat" utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain, otonomi berkaitan dengan kemampuan profesional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi (Engel, 1970).

Dalam penelitian ini, penilaian aspek otonomi fokus pada keputusan (*judgment*) profesional daripada aspek-aspek teknis seperti penjadwalan kerja dan tugas-tugas administrasi lainnya. Sebagai auditor senior dalam perusahaan, mereka diberikan lebih banyak tanggung jawab dan kontrol pada pekerjaan mereka dan pekerjaan bawahan. Riset sebelumnya telah menemukan bahwa otonomi secara langsung terkait dengan prestasi kerja (Morgeson *et.al.*, 2005) dan merupakan moderator bagi prestasi kerja (Barrick dan Mount, 1993). Sebagai auditor senior dalam sebuah perusahaan dan memiliki otonomi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik. Juga, pada setiap golongan dalam suatu perusahaan, orang-orang yang diberi otonomi yang lebih besar diharapkan memiliki prestasi kerja yang baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hakstian *et.al.*, (1986) menyimpulkan bahwa "*Exercised Responsibility content biographical item, it assesses how much a person has exercised authority, rather than how that person views authority*".
2. Sedangkan pada penelitian Suedfeld, *et.al.*, (1985) menyatakan bahwa ketujuh item biografis yang digunakan untuk mengukur tingkat *tanggung jawab* menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjalankan

tanggung jawabnya apabila harapan diyakini dapat dicapai jika menerima suatu tanggung jawab tersebut.

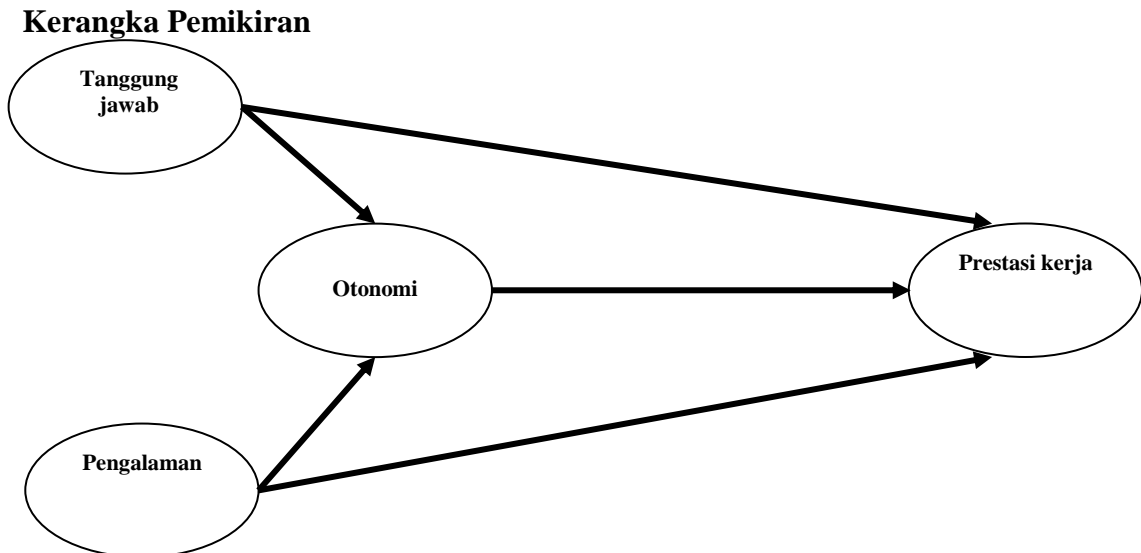
3. Penelitian yang dilakukan Quinones, Ford, dan Teachout (1995) menyatakan bahwa pengalaman berkaitan positif dengan prestasi kerja. Menurut penelitian ini seseorang dapat menilai prestasi kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya.
4. Penelitian Kalber dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi negatif terhadap prestasi kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran. Selain itu juga Penelitian Kalber dan Cenker (2008) juga membuktikan bahwa tanggung jawab memiliki korelasi positif terhadap Otonomi professional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memiliki tingkat Otonomi yang tinggi juga.
5. Penelitian terdahulu oleh Kalber dan Cenker (2008) juga telah membuktikan bahwa otonomi memiliki korelasi positif terhadap prestasi kerja professional. Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu diatas dapat dinyatakan bahwa otonomi memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja professional. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan memiliki tingkat *Prestasi kerja* yang tinggi juga.
6. Autonomy telah dianggap sebagai moderator antara karakter pribadi dan prestasi kerja (Barrick dan Mount, 1993). Barrick dan Mount berpendapat

bahwa otonomi merupakan mandat yang mengizinkan maupun menghalangi individu untuk mengekspresikan dan menentukan langkah apa yang harus diambil untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitiannya mereka telah membuktikan adanya keterkaitan positif antara *conscientiousness* (*responsible, dependable, persistent, and achievement oriented*) dengan prestasi kerja.

7. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hakstian *et.al.*, (1986) dikatakan bahwa individu yang memiliki *conscientiousnes* yang tinggi akan memiliki prestasi kerja yang baik pada pekerjaan yang memiliki *autonomy* yang tinggi. Skala *tanggung jawab* memiliki korelasi positif dengan skala *achievement, dominance, affiliation, dan social desirability* yang merupakan " karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi ". Berdasarkan penelitian tersebut dapat diyakini bahwa seseorang yang telah melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan, maka orang tersebut telah diberikan otonomi untuk melakukan pekerjaan.
8. Arens & Loebbecke (1996) menjelaskan bahwa dalam profesi audit, terdapat struktur hirarkis yang jelas. Auditor pada peringkat yang lebih rendah memiliki *audit experience* dan pengawasan yang rendah juga. Manajer dan *partners* tidak hanya memiliki lebih banyak *audit experience*, tetapi juga dapat diharapkan memiliki kompetensi teknis dan menunjukkan kualitas kepemimpinan. Semakin tinggi auditor di KAP maka wewenang atau otoritasnya juga akan semakin jelas. Auditor pada tingkat yang lebih tinggi diharapkan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bawahan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1



Sumber: Kalbers dan Cenker, 2008

2.4 Hipotesis

2.4.1 Tanggung Jawab (*Exercised Responsibility*) dan Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Hakstian *et.al.*, (1986) menyatakan bahwa "*Exercised Responsibility content biographical item, it assesses how much a person has exercised authority, rather than how that person views authority*". Suedfeld, *et.al.*, (1985) menyatakan bahwa ketujuh item biografis yang digunakan untuk mengukur tingkat *tanggung jawab* menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tanggung jawabnya apabila harapan diyakini dapat dicapai jika menerima suatu tanggung jawab tersebut. Skala tanggung jawab memiliki korelasi positif dengan skala *achievement, dominance, affiliation*, dan *social desirability* yang merupakan "karakteristik pemimpin" yang dapat diprediksi " (Hakstian *et al.*, 1986). Hakstian *et.al.*, (1986) juga menemukan skala *tanggung jawab* berkorelasi positif dengan

internal locus of control (self responsibility). *Internal locus of control* akan meningkatkan prestasi kerja auditor eksternal pada lingkungan audit tidak terstrukturisasi (Hyat dan Prawitt, 2001; Patten, 2005).

Model motivasi prestasi kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Namun motivasi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencakupi prestasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku motivasi yang sesuai. Dari konsep motivasi kerja diatas dapat kita yakini bahwa seseorang yang sudah memiliki kemampuan dan termotivasi untuk melakukan suatu tanggung jawab yang dibebankan, maka dapat dikatakan orang tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Sama halnya dengan *locus of control* dan berdasarkan teori motivasi dapat diasumsikan bahwa skala tanggung jawab memiliki korelasi positif terhadap prestasi kerja. Penelitian terdahulu seperti Kalber dan Cenker (2008) juga telah membuktikan bahwa skala tanggung jawab memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja auditor di KAP. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa tanggung jawab memiliki korelasi positif terhadap prestasi kerja.

H1= Tanggung jawab memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

2.4.2 Pengalaman (*Experience*) dan Prestasi Kerja (*Job Performance*)

Fiedler, 1970; McCall *et.al.*, 1988 dalam Quinones, *et.al.*, (1995) menyatakan bahwa pengalaman merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diperoleh pada waktu tertentu. Berdasarkan teori motivasi, *prestasi kerja* yang

baik dapat dicapai apabila kemampuan (pengetahuan) dan motivasi telah tersedia. Walaupun kedua konsep ini saling berhubungan namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Quinones, Ford, dan Teachout (1995) menyatakan bahwa pengalaman berkaitan positif dengan prestasi kerja. Menurut penelitian ini seseorang dapat menilai prestasi kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Sementara itu Kalber dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi negatif terhadap prestasi kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran.

Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu diatas dapat dinyatakan bahwa pengalaman berkaitan dengan prestasi kerja. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan prestasi kerja.

H2= Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi kerja

2.4.3 Otonomi (*Autonomy*) dan Prestasi kerja (*Job Performance*)

Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya prestasi kerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai prestasi kerja terbaik. Di dalam suatu organisasi seseorang yang memiliki jabatan dapat memilih langkah yang tepat untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kenyataan ini merupakan salah satu fakta yang menunjukkan bahwa otonomi mempengaruhi tingkat prestasi kerja.

Penelitian terdahulu oleh Kalber dan Cenker (2008) juga telah membuktikan bahwa otonomi memiliki korelasi positif terhadap prestasi kerja profesional. Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu diatas dapat dinyatakan bahwa otonomi memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja profesional. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan memiliki tingkat *Prestasi kerja* yang tinggi juga.

H3= Otonomi memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

2.4.4 Tanggung jawab (*Exercised Responsibility*) dan Otonomi (*Autonomy*)

Model motivasi prestasi kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Namun motivasi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencakupi prestasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh input individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku motivasi yang sesuai. Menurut Robbins dan Judge (2008) salah satu unsur dari faktor konteks pekerjaan adalah otonomi. Dengan otonomi seseorang dapat menyusun pekerjaan dalam cara-cara yang dianggapnya benar.

Autonomy telah dianggap sebagai moderator antara karakter pribadi dan prestasi kerja (Barrick dan Mount, 1993). Barrick dan Mount berpendapat bahwa otonomi merupakan mandat yang mengizinkan maupun menghalangi individu untuk mengekspresikan dan menentukan langkah apa yang harus diambil untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam penelitiannya mereka telah membuktikan adanya keterkaitan positif antara *conscientiousness* (*responsible, dependable, persistent,*

and *achievement oriented*) dengan prestasi kerja. Individu yang memiliki *conscientiousnes* yang tinggi akan memiliki prestasi kerja yang baik pada pekerjaan yang memiliki *autonomy* yang tinggi. Skala *tanggung jawab* memiliki korelasi positif dengan skala *achievement, dominance, affiliation, dan social desirability* yang merupakan " karakteristik pemimpin yang dapat diprediksi " (Hakstian *et.al.*, 1986). Berdasarkan penelitian tersebut dapat diyakini bahwa seseorang yang telah melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan, maka orang tersebut telah diberikan otonomi untuk melakukan pekerjaan.

Penelitian terdahulu oleh Kalber dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa tanggung jawab memiliki korelasi positif terhadap Otonomi profesional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memiliki tingkat Otonomi yang tinggi juga.

H4= Tanggung jawab memiliki pengaruh positif terhadap Otonomi

2.4.5 Pengalaman (*Experience*) dan Otonomi (*Autonomy*)

Arens & Loebbecke (1996) menjelaskan bahwa dalam profesi audit, terdapat struktur hirarkis yang jelas. Auditor pada peringkat yang lebih rendah memiliki *audit experience* dan pengawasan yang rendah juga. Manajer dan *partners* tidak hanya memiliki lebih banyak *audit experience*, tetapi juga dapat diharapkan memiliki kompetensi teknis dan menunjukkan kualitas kepemimpinan. Semakin tinggi auditor di KAP maka wewenang atau otoritasnya juga akan

semakin jelas. Auditor pada tingkat yang lebih tinggi diharapkan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan bawahan.

Penelitian terdahulu oleh Kalber dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa pengalaman memiliki hubungan positif terhadap otonomi. Dalam literatur psikologi (Quinones, *et.al.*, 1995) beberapa penelitian menyatakan bahwa pengalaman merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diperoleh pada waktu tertentu (Fiedler, 1970; McCall *et.al.*, 1988). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang akan diberikan suatu wewenang apabila memiliki pengalaman dan pengetahuan yang baik untuk menjalankannya.

H5= Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap Otonomi.

2.4.6 Otonomi , Tanggung Jawab, Pengalaman dan Prestasi Kerja

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Hackman and Oldham 1975; Morgeson, Delaney-Klinger, & Hemingway, 2005). Dari perspektif profesional, otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. (Hall, 1968; Lengermann, 1972) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan profesional.

Otonomi telah dianggap sebagai modiator antara tanggung jawab, Pengalaman dengan Prestasi Kerja (Barrick dan Mount, 1993). Barrick dan Mount

berpendapat bahwa otonomi merupakan mandat yang mengizinkan maupun menghalangi individu untuk mengekspresikan dan menentukan langkah apa yang harus diambil untuk melaksanakan pekerjaan.

H6= Tanggung jawab memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui otonomi

H7= Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui otonomi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Dependen

Dalam penelitian ini, penilaian prestasi kerja auditor berdasarkan pengukuran subjektif yaitu dengan menggunakan *self-reported* (tujuh *item* dari Fogarty, dkk., 2000; Fogarty dan Kalbers, 2006). Survei meminta responden untuk menilai kinerja mereka berdasarkan tujuh pertanyaan inti dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. Respon ketujuh pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan tujuh skala dari 1 sampai dengan 7. Skala rendah (Nilai 1) menunjukkan tingkat prestasi kerja yang rendah. Dan sebaliknya, skala tinggi (Nilai 7) menunjukkan tingkat prestasi kerja yang tinggi.

3.1.2 Variabel Independen

3.1.2.1 Tanggung jawab (*Exercised Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan skala *Ascription Responsibility Questionnaire* (ARQ) yang dipilih untuk penelitian ini. Pemikiran tentang *Ascription of Responsibility* telah disinggung pada penelitian yang membahas *locus of responsibility*. Tujuan kosep ini untuk mengukur kesediaan seseorang menganggap tanggung jawab secara spesifik maupun luas. Dengan skala ini, ditunjukkan bahwa seseorang cenderung memahami bermacam wewenang dan tanggung jawab pada setiap dimensi kehidupan secara eksplisit.

Skala tanggung jawab menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang yang dimilikinya. Oleh karena itu, tanggung jawab tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka telah memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit.

Variabel tanggung jawab juga merupakan *unobserved variable* (konsep abstrak yang tidak dapat diukur secara langsung). Pada penelitian ini variabel tanggung jawab diukur dengan tujuh pertanyaan yang intinya mengukur tingkat tanggung jawab auditor dalam menjalankan profesinya. Tujuh pertanyaan inti yang digunakan pada pengukuran variabel tanggung jawab dikemukakan oleh Hakstian *et.al.*, (1986). Respon ketujuh pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan tujuh skala Likert, dari skala respon “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Skala rendah (Nilai 1) menunjukkan tingkat tanggung jawab yang rendah. Dan sebaliknya, skala tinggi (Nilai 7) menunjukkan tingkat *tanggung jawab* yang tinggi.

3.1.2.2 Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman kerja adalah suatu pertimbangan penting untuk perekrutan dan promosi. Konsep pengalaman meliputi waktu dalam suatu pekerjaan atau organisasi, kuantitas pekerjaan (misalnya, repetisi pekerjaan), dan jenis pekerjaan (Quinones *et.al.*, 1995). Lama pengalaman kerja adalah jangka waktu (tahun) seorang auditor bekerja (Nugrahaningsih, 2005).

Dalam profesi audit, ada struktur hirarkis yang jelas. Menurut Arens & Loebbecke (1996) hirarki dalam suatu KAP terdiri dari partner, manajer,

supervisor, senior, dan asisten. Auditor pada tingkat yang lebih rendah memiliki pengalaman audit dan pengawasan yang rendah juga. Manajer dan *partners* tidak hanya memiliki lebih banyak pengalaman, tetapi juga dapat diharapkan memiliki kompetensi teknis dan menunjukkan kualitas kepemimpinan untuk meraih posisi pada masing-masing perusahaan.

Pada penelitian ini, variabel pengalaman diukur dengan dua pertanyaan yang intinya menanyakan posisi auditor di kantor akuntan publik dan berapa lama auditor telah memberikan jasa profesional di KAP. Respon kedua pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert, dari skala minimum = 1 sampai dengan maksimum = 7. Skala rendah (Nilai 1) menunjukkan golongan dan tingkat pengalaman yang rendah. Dan sebaliknya, skala tinggi (Nilai 7) menunjukkan golongan dan tingkat pengalaman yang tinggi.

3.1.2.3 Variabel Antara

Variabel antara dalam penelitian ini adalah Otonomi. Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Hackman and Oldham 1975; Morgeson, Delaney-Klinger, & Hemingway, 2005). Dari perspektif profesional, otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. (Hall, 1968; Lengermann, 1972) menyatakan bahwa otonomi adalah salah satu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan profesional.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa otonomi adalah "sifat" utama yang membedakan sebuah profesi (Klegon, 1978). Otonomi berkaitan dengan wewenang yang berhubungan dengan pekerjaan individu auditor profesional (Lengermann, 1972). Pandangan lain, otonomi berkaitan dengan kemampuan profesi untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi (Engel, 1970).

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

Variabel otonomi diukur dengan empat pertanyaan yang intinya mengukur tingkat otonomi auditor dalam menjalankan profesinya. Empat pertanyaan inti yang digunakan pada pengukuran variabel otonomi dikemukakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker and Pearson (1993). Respon keempat pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert, dari skala minimum = 1 sampai dengan maksimum = 7. Skala rendah (Nilai 1) menunjukkan tingkat otonomi yang rendah. Dan sebaliknya, skala tinggi (Nilai 7) menunjukkan tingkat otonomi yang tinggi.

3.2. Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Kelompok Populasi merupakan kumpulan

semua elemen dalam populasi dimana sampel diambil. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sample terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006)

Populasi pada penelitian ini adalah Auditor KAP yang ada di Kota Semarang. Jadi Subjek pada penelitian ini adalah auditor-auditor yang ada dalam masing-masing KAP tersebut. Sampel ditentukan secara random dalam arti auditor yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Sama halnya dengan penelitian survei pada umumnya, penelitian ini menggunakan data primer yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama, yang pada penelitian ini adalah auditor. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (tanggung jawab, pengalaman, otonomi dan prestasi kerja). Data primer dalam penelitian ini didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh auditor.

Data skunder adalah data yang dimiliki oleh pihak lain, peneliti hanya bersifat sebagai pengguna data. Data skunder dalam penelitian ini berupa informasi mengenai profil KAP, dan jumlah auditor yang ada di KAP. Data-data sekunder tersebut diperoleh dari perwakilan masing-masing KAP dan web site IAPI (*www.akuntanpublikindonesia.com*).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan penjelasan pada sub bab jenis dan sumber data, penelitian ini menggunakan data primer berupa informasi yang diperoleh langsung dari auditor. Penggunaan profesi auditor sebagai responden pada penelitian ini, karena auditor merupakan profesi dibidang akuntansi yang diharapkan dapat bertanggung jawab dalam menjalankan profesi auditnya.

Pada penelitian ini digunakan kuesioner untuk memperoleh data. Jumlah kuesioner sesuai dengan data jumlah auditor yang diperoleh dari perwakilan masing-masing KAP. Penggunaan wakil pada masing KAP dimaksudkan untuk mengontrol distribusi dan *follow up* sample sehingga tingkat respons menjadi tinggi.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur (Azwar, 1997). Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu dengan rumus korelasi Product Moment. Item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2001).

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Indriantoro dan Supomo (1999), untuk memberikan gambaran karakteristik suatu data yang akan dianalisis, maka dilakukan perhitungan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Rata-rata (*mean*) merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur nilai sentral suatu distribusi data yang didasarkan pada nilai rata-rata pada kelompok tersebut. Sedangkan standar deviasi digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok atau jarak antara nilai-nilai setiap individu yang terdapat di kelompok tersebut.

Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif didasarkan pada jawaban dari masing-masing responden yang menjadi sampel. Analisis ini digunakan untuk memberikan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (tanggung jawab, pengalaman, otonomi, dan Prestasi kerja) yang dapat dilihat dari angka rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), kisaran teoritis, kisaran aktual, dan standar deviasi.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal

atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, dengan hanya melihat histogram dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001).

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2001).

Multikolinearitas juga dilihat dari nilai toleran dan *variance inflation factor* (Ghozali, 2001). Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai toleran 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 sehingga data yang tidak terkena multikolinearitas nilai toleransinya harus lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diukur dengan Rank Spearman dimana koefisien regresi berganda dari nilai *t-tolerance* > 5 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu dapat juga dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (dapat dilihat dari hasil *analisis*), dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji F atau Uji Kelayakan Model.

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan (Uji kelayakan model) yang digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan layak untuk memprediksi variabel Y.

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 = \beta = 0$: Model tidak layak untuk digunakan sehingga variabel independen (X) tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y)

$H_a = \beta > 0$: Model layak untuk digunakan sehingga variabel independen (X) tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y)

a. Taraf nyata $\alpha = 95$ persen

b. Derajat kebebasan F tabel ($\alpha, k, n-k-1$)

Dimana :

$\alpha = 0.05$

$k =$ jumlah variabel bebas

$n =$ jumlah sampel

2. Kesimpulan

Bila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara simultan.

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

3.5.4.3 Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujiannya :

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y

2. Level of signifikan ($\alpha = 0.05$)

Sampel $n = 100$

$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2, n-k)$

3. Kesimpulan

Bila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan. Bila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

3.5.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

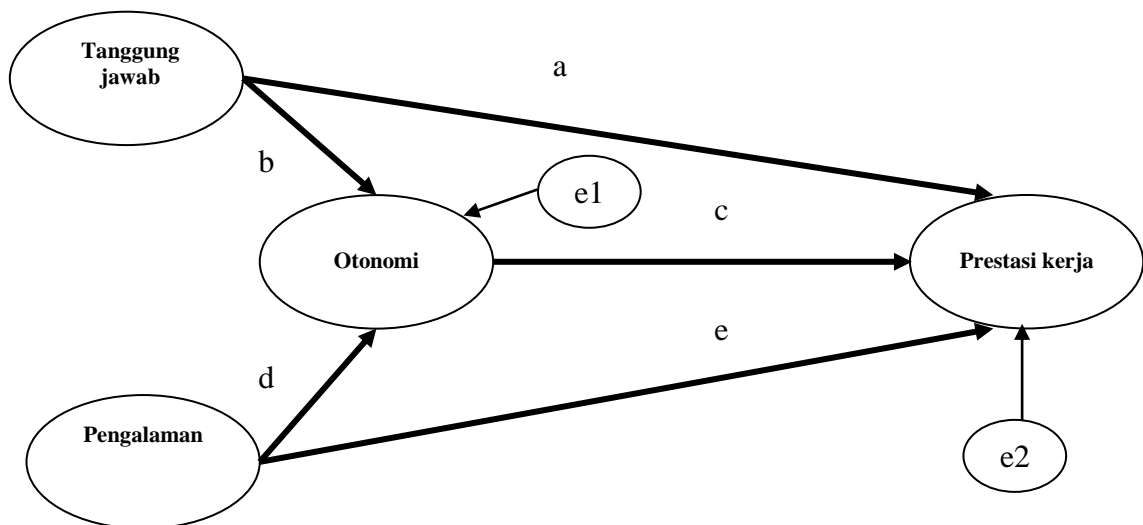
Analisis Jalur (Path Analysis) digunakan untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab, pengalaman dan otonomi terhadap prestasi kerja serta pengaruh tanggung jawab dan pengalaman terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh otonomi. Selain itu juga Analisis Jalur (Path Analysis) digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Dimana:

- JOB_PERF = Prestasi kerja
- EXERC = Tanggung Jawab
- JOB_EXP = Pengalaman
- AUTON = Otonomi

Untuk menilai ketepatan fungsi dalam path analisis digunakan metode sebagai berikut :

Gambar 3.1



Pengaruh langsung EXERC ke JOB_PERF	= a
Pengaruh tidak langsung EXERC ke JOB_PERF	= b x c
Total Pengaruh EXERC ke JOB_PERF	= a + (b x c)

Pengaruh langsung JOB_EX ke JOB_PERF	= e
Pengaruh tidak langsung JOB_EX ke JOB_PERF	= d x c
Total Pengaruh JOB_EX ke JOB_PERF	= e + (d x c)