

**PENGARUH *EXERCISED RESPONSIBILITY*,
PENGALAMAN, OTONOMI, DAN
AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA
AUDITOR DI SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
ARDHIMAS LINGGAR WISESA
NIM. C2C006023

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2012**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ardhimas Linggar Wisesa

Nomor Induk Mahasiswa : C2C006023

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *EXERCISED RESPONSIBILITY*,
PENGALAMAN, OTONOMI, DAN
AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR DI SEMARANG**

Dosen Pembimbing : Hj. Siti Mutmainah, SE, MSi, Akt

Semarang, 27 Februari 2012

Dosen Pembimbing

Hj. Siti Mutmainah, SE, MSi, Akt
NIP : 19730803 200012 2 001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Ardhimas Linggar Wisesa

Nomor Induk Mahasiswa : C2C006023

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH *EXERCISED RESPONSIBILITY*,
PENGALAMAN, OTONOMI, DAN
AMBIGUITAS PERAN TERHADAP
KINERJA AUDITOR DI SEMARANG**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 9 Maret 2012.

Tim Penguji

1. Hj. Siti Mutmainah, SE, MSi, Akt. (.....)

2. Marsono, SE., M.Adv. Acc., Akt. (.....)

3. Nur Cahyonowati, SE., MSi., Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ardhimas Linggar Wisesa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di 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 diambil 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 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 oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 27 Februari 2012
Yang membuat pernyataan,

(Ardhimas Linggar Wisesa)
NIM : C2C006023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *kinerja auditor di Semarang*. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor tersebut diantaranya *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran. Meningkatnya kebutuhan 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 kinerja auditor pada profesinya. Auditor yang bekerja dengan *job performance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 70 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel independen, yaitu *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja auditor. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang meliputi uji F, uji t dan koefisien Determinasi (R^2).

Hasil analisis penelitian menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *exercised responsibility*, pengalaman, dan otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 71,7 persen variasi dari kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 28,3 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata kunci : *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran, kinerja auditor

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the factors that affect to the job performance of auditors in Semarang. Factors that affect the performance of the auditor were exercised responsibility, experience, autonomy and role ambiguity. The increasing of the quality audits need on individual and company level, causing the auditor profession in Indonesia have experienced rapid development. In order to meet the needs and responsibilities, professionals were required to improve the auditor's performance on his/her profession. Auditors who work with good job performance can improve client satisfaction, credibility and existence.

The research was conducted at the Office of Public Accounting in the Semarang city. The number of samples was 70 respondents using purposive sampling method. As independent variables, that was exercised responsibility, experience, autonomy and role ambiguity, whereas the dependent variable was the job performance of auditors. The analysis used include test validity, test reliability, test classic assumptions, multiple linear regression analysis and hypothesis testing that includes the F test, t test and coefficient of determination (R²).

The research result using regression analysis can be seen that the variable exercised responsibility, experience, and autonomy has a positive effect on the job performance of auditors, and the variable role ambiguity negatively affect the performance of auditors. The analysis using t test can be known exercised responsibility, experience, autonomy and role ambiguity significantly influence the performance of auditors. The analysis using the coefficient of determination was known that 71.7 percent of the variation can be explained by the job performance auditor independent variables examined in this study and 28.3 percent was explained by other factors outside the model.

Key words : exercised responsibility, experience, autonomy and role ambiguity, job performance

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Shalawat serta Salam Senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya kelak sampai akhir jaman, atas terselesaikannya Skripsi ini yang berjudul "PENGARUH *EXERCISED RESPONSIBILITY*, PENGALAMAN, OTONOMI, DAN AMBIGUITAS PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR DI SEMARANG"

Terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari peran banyak pihak yang banyak membantu baik dalam hal bantuan moral maupun materi. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak antara lain:

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Akt, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
2. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro.
3. Ibu Hj. Siti Mutmainah, SE, Msi, Akt selaku dosen pembimbing atas ketulusan hati dan kesabaran dalam membimbing penulis dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Prof. Dr. Arifin M.Com., Hons., Akt selaku dosen wali beserta Bapak dan Ibu Dosen lainnya atas curahan ilmu pengetahuan selama masa studi.
5. Romo dan Mamah tercinta dan terkasih, adikku Addin atas semua kasih sayang, dorongan, doa dan *support*.
6. Oktafrida Anggraeni, yang telah memberikan perhatian, inspirasi dan kesabaran.
7. Sahabat-sahabat penulis : Mas Heris, Aang, Febby, Quarin, Dewi, dan teman-teman band Sunglasses atas semangat dan kebersamaan yang tak terlupakan.
8. Sahabat-sahabat Akuntansi Reguler 1 Universitas Diponegoro atas kebersamaan yang indah.
9. Sahabat-sahabat KKN Tim II Kaligawe yang sudah memberikan semangat dan kebersamaan yang tak terlupakan.

10. Seluruh staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP.
11. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan maupun kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi kebaikan diwaktu yang akan datang. Tak lupa penulis juga meminta maaf atas segala kekurangan dan penulisan Skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya

Semarang, 27 Februari 2012

Ardhimas Linggar Wisesa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1. Teori Motivasi.....	9
2.1.2. Jasa Audit.....	13
2.1.3. Kinerja Kerja (<i>Job Performance</i>)	15
2.1.4. <i>Exercised Responsibility</i>	18
2.1.5. Pengalaman (<i>Experience</i>)	20
2.1.6. Otonomi (<i>Autonomy</i>).....	21
2.1.7. Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)	22
2.1.8. Penelitian Terdahulu	23
2.2. Kerangka Pemikiran	27

2.3. Hipotesis	27
2.3.1. <i>Exercised Responsibility</i>	27
2.3.2. Pengalaman (<i>Experience</i>)	29
2.3.3. Otonomi (<i>Autonomy</i>).....	29
2.3.4. Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.1.1. Variabel <i>Exercised Responsibility</i>	33
3.1.2. Variabel Pengalaman	34
3.1.3. Variabel Otonomi.....	34
3.1.4. Variabel Ambiguitas Peran	35
3.1.5. Variabel <i>Job Performance</i>	35
3.2. Populasi dan Sampel.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.4. Metode Pengumpulan Data	37
3.5. Metode Analisis.....	39
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif	39
3.5.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1. Uji Normalitas	41
3.5.3.2. Uji Multikolonieritas	42
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	42
3.5.4. Pengujian Hipotesis.....	43
3.5.4.1. Uji F atau Uji Kelayakan Model	44
3.5.4.2. Uji Hipotesis Statistik t.....	45
3.5.4.3. Koefisien Determinasi (R^2)	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Tingkat Pengembalian Kuesioner (<i>Response Rate</i>)	47
4.2. Deskripsi Responden Penelitian	48
4.2.1. Deskripsi Responden Penelitian Menurut Umur	48
4.2.2. Responden Menurut Jenis Kelamin	49

4.2.3. Responden Menurut Pendidikan	50
4.3. Uji Kualitas Data	50
4.3.1. Uji Validitas	50
4.3.2. Uji Reliabilitas	52
4.4. Analisis Deskriptif Variabel	53
4.5. Asumsi Klasik	55
4.5.1. Uji Normalitas	55
4.5.2. Uji Multikolonieritas	56
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	57
4.6. Uji Hipotesis	59
4.6.1. Uji Kelayakan Model	59
4.6.2. Koefisien Determinasi	60
4.6.3. Uji t	61
4.7. Pembahasan	63
4.7.1. Pengaruh <i>Exercised Responsibility</i> terhadap Kinerja (<i>Job Performance</i>)	63
4.7.2. Pengaruh Pengalaman (<i>Experience</i>) terhadap Kinerja (<i>Job Performance</i>)	65
4.7.3. Pengaruh Otonomi (<i>Autonomy</i>) terhadap Kinerja (<i>Job Performance</i>)	68
4.7.4. Pengaruh Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>) terhadap Kinerja (<i>Job Performance</i>)	69
BAB V PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Keterbatasan	73
5.3. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Daftar KAP dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	48
Tabel 4.2	Kelompok Umur Responden.....	48
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.4	Jenis Pendidikan	50
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Butir Pertanyaan	51
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel (N=70)	53
Tabel 4.8	Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.9	Uji Multikolonieritas.....	57
Tabel 4.10	Uji Glejser	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Kelayakan	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Motivasi Prestasi Kerja.....	10
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Pengujian Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	58

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 kinerja dalam menjalankan profesinya. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula.

Terkait dengan peningkatan kinerja profesional, karakter pribadi profesional 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 kinerja 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 kinerja individu. Ditemukan pula hubungan antara karakter pribadi dan tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara pengalaman dengan kinerja (Quinones *et al.* 1995). Mereka juga menyatakan bahwa seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Pernyataan itu juga dipertegas Mumford & Stokes (1992), (dalam Quinones *et al.* 1995) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat kinerja, sementara itu Fiedler

(1970), (dalam Quinones *et al.* 1995) menyatakan pengalaman bukan merupakan hal penting bagi kinerja.

Otonomi telah dikaitkan dengan motivasi dan kinerja yang baik dari seorang pegawai (Xie dan Johns, 1995). Xie dan Johns (1995) telah membuktikan jika otonomi sudah dimiliki maka kebutuhan akan tugas dan kinerja akan semakin tinggi juga. Menurut Au dan Cheung (2004), (dikutip oleh Pearson *et al.* 2009) otonomi juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Hal itu dipertegas oleh penelitian oleh Tai dan Liu (2007) yang menyatakan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi di saat 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. Morgeson *et al.* (2005) membuktikan adanya hubungan yang kompleks antara otonomi dan kinerja. Otonomi mencerminkan tingkat kebijaksanaan, kebebasan, dan independensi seseorang merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan dalam pelaksanaan tugas. 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.

Suatu organisasi yang kompleks sebaiknya memiliki penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada penerima mandat. Hal ini berkaitan dengan *role requirements*. Menurut Rizzo *et al.* (1970), (dalam

penelitian Michael *et al.* 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.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dan kinerja (Fisher, 2001). Ambiguitas peran dan *role conflict* memiliki hubungan negatif dengan kinerja (Kalbers dan Cenker, 2008). Keduanya dapat menimbulkan ketegangan dalam bekerja, ketidakpuasan dalam bekerja, kecenderungan meninggalkan perusahaan, dan kinerja yang buruk (Jackson dan Schuler, 1985). Dari sudut pandang motivasi, *expectancy theory* Vroom, ambiguitas peran dan *role conflict* seharusnya memiliki korelasi negatif terhadap kinerja sebab keduanya memiliki hubungan negatif terhadap usaha dan harapan dalam pekerjaan (Jackson dan Schuler, 1985).

Pada penelitian ini akan diuji kembali pengaruh pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor KAP di Semarang. Konsisten dengan penjelasan di awal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan kinerja profesional di KAP, maka dalam penelitian ini digunakan variabel kepribadian yang meliputi aspek biografis untuk mengukur tingkat kinerja profesional di KAP. Variabel tersebut adalah *exercised responsibility*.

Variabel tambahan, *exercised responsibility* merupakan salah satu dari empat faktor dalam *Acscription Responsibility Questionnaire* (ARQ) (Hakstian *et*

al. 1986). Skala *exercised responsibility* 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 *exercised responsibility* 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 tidak mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja yang baik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

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 *exercised responsibility* memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja kerja auditor. Kalbers dan Cenker juga berpendapat bahwa variabel *exercised responsibility* diyakini sebagai konsep baru pada bidang akuntansi berperilaku yang memiliki peranan penting pada konsep pengukuran kinerja kerja. Oleh karena itu, penambahan variabel *exercised responsibility* diharapkan memberi pemahaman mengenai pengukuran kinerja kerja dari sudut pandang karakter pribadi profesional.

Meningkatnya kebutuhan akan kualitas dan kinerja auditor 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 kinerja kerja pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi. Hal tersebut yang mendorong dilakukannya penelitian kembali sejauh mana konsep Kalbers dan Cenker (2008) dapat diterapkan pada profesional di Semarang.

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

1. Bagaimana pengaruh *exercised responsibility* terhadap kinerja auditor di Semarang?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di Semarang?
3. Bagaimana pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor di Semarang?
4. Bagaimana pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor di Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh *exercised responsibility* terhadap kinerja auditor di Semarang.

- b. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di Semarang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor di Semarang.
- d. Untuk menganalisis pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor di Semarang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi berperilaku khususnya mengenai hubungan antara karakter pribadi individu diantaranya *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor di Semarang dipandang dari perspektif profesional di KAP.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Teori Motivasi

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:

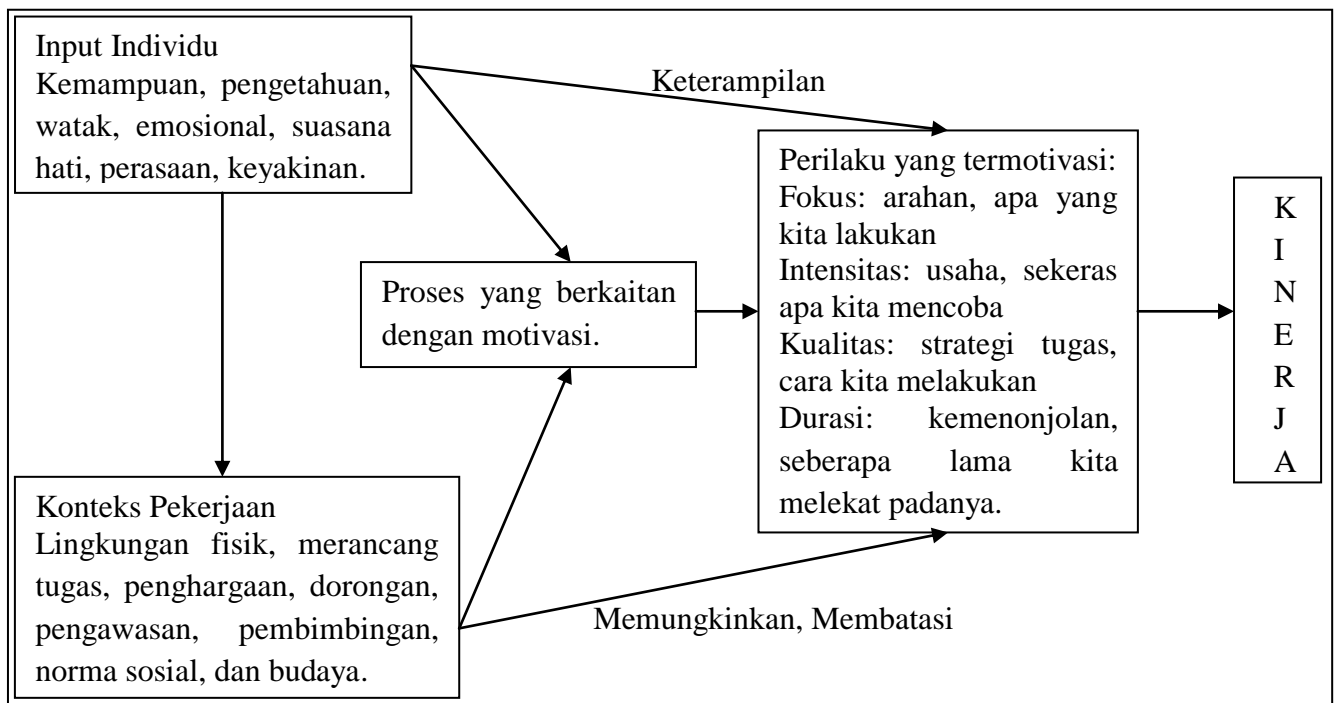
$$Performance = f(ability \times motivation)$$

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 kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Model motivasi kinerja kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. 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 di atas.

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 kinerja. Kinerja mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks. Kinerja juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi.
4. Motivasi diperlukan, tetapi bukan merupakan satu-satunya kontributor yang mencakupi kinerja kerja. Kesimpulan bahwa kinerja 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 sendiri (*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 terpenuhi. 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.

Robbins dan Judge (2008) 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 juga mereka penghargaan berupa peluang-peluang pendidikan (pelatihan, workshop, koferensi) yang memungkinkan mereka tetap mengikuti perkembangan profesi mereka dan berikan mereka pengakuan (uang dan status) untuk menciptakan jalan karir mereka. Peneliti menggunakan teori ini untuk mengetahui unsur-unsur penggerak motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja auditor sebagai profesional. Motivasi juga diharapkan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan kinerja kerja auditor dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja.

2.1.2 Jasa Audit

Kantor Akuntan Publik dalam pekerjaannya memberikan beberapa jasa yang disebut dengan jasa audit. Penjelasan dari jasa-jasa audit tersebut yaitu:

1. Jasa Audit Laporan Keuangan

Jasa audit laporan keuangan merupakan jasa layanan yang diberikan dalam upaya menyakinkan bahwa laporan keuangan perusahaan benar-benar telah disajikan secara wajar dan memenuhi standar akuntansi keuangan yang berlaku, dan membutuhkan kompetensi, independensi dan otorisasi akuntan publik.

2. Jasa Audit Operasional (*Management Audit*)

Jasa audit operasional merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menguji efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas manajerial guna memperbaiki kinerja organisasi yang bersangkutan.

3. Jasa Review dan Kompilasi

Jasa review dan kompilasi merupakan jasa layanan yang diberikan untuk membantu menyusun dan mereview laporan keuangan perusahaan yang dibutuhkan oleh kantor pajak, bank, para pemegang saham, dewan komisaris, manajemen perusahaan dan sebagainya.

4. Jasa Penyusunan Laporan Keuangan

Jasa penyusunan laporan keuangan merupakan jasa layanan yang diberikan untuk menyajikan informasi keuangan kepada *stakeholder* sebuah institusi baik perusahaan, yayasan maupun sektor publik.

5. Pelatihan Bidang Akuntansi

Pelatihan bidang akuntansi merupakan jasa layanan dalam rangka melatih dan meningkatkan keterampilan dalam bidang penataan keuangan dan akuntansi.

6. Jasa Konsultasi

Jasa konsultasi meliputi bentuk dan bidang sesuai dengan kompetensi akuntan publik. Misalnya jasa konsultasi umum kepada pihak manajemen, perencanaan sistem dan implementasi sistem akuntansi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan seleksi dan rekrutmen pegawai sampai memberikan jasa konsultasi lainnya.

7. Jasa Perpajakan

Jasa perpajakan merupakan jasa yang diberikan meliputi jasa konsultasi umum perpajakan, perencanaan pajak, review jenis pajak, pengisian SPT dan penyelesaian masalah perpajakan.

Kantor Akuntan Publik dapat berbentuk perseroan terbatas (PT) dan persekutuan dimana beberapa akuntan publik bergabung untuk menjalankan usahanya bersama-sama sebagai sekutu atau rekan (*partner*). Selain itu KAP dapat juga berbentuk koperasi jasa audit yang hanya memberikan jasanya pada koperasi.

2.1.3 Kinerja Kerja (*Job Performance*)

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

Campbell *et al.* (dikutip oleh Wang dan Muba, 2009) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai 2) moderator (kemampuan, komitmen,

motivasi) telah tersedia dan 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Pada profesi auditor, kinerja berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat kinerja yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas (Fisher, 2001). Beberapa tahun yang lalu skandal akuntansi, seperti Enron, meningkatkan kebutuhan akan kualitas kinerja audit pada tingkat individu maupun KAP, sehingga bagi KAP kinerja profesional merupakan konsekuensi penting pada kualitas audit dan aksistensi KAP. Bagi auditor sendiri, evaluasi kinerja penting untuk meningkatkan efektivitas, promosi dan masa jabatan.

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

Kinerja auditor profesional mengacu pada prestasi kerja auditor yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja KAP secara keseluruhan (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 auditor profesional 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 auditor 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 auditor mempunyai komitmen kerja dengan auditor lain dan tanggung jawab auditor terhadap KAP.

2.1.4 *Exercised Responsibility*

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 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.

Demikian pula, pembantaian di My Lai selama Konflik Vietnam yang menimbulkan pengadilan militer Letnan Calley cukup memberikan dorongan untuk meneliti variabel *exercised responsibility*, baik secara internal maupun eksternal (Suedfeld *et al.* 1985) (dalam Kalbers dan Cenker, 2008). Salah satu hasil dari penelitian tersebut adalah pengembangan dari 40-item *Acscription Responsibility Questionnaire* (ARQ) meliputi: *traditional focused, diffuse, exercised*, dan *individual-focused responsibility* (Hakstian *et al.* 1986).

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

Exercised responsibility dalam penelitian ini adalah sikap profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kepentingan klien dan masyarakat umum. *Exercised responsibility* 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 wewenang, daripada bagaimana seseorang memandang suatu wewenang (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 *exercised responsibility* 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 *exercised responsibility* memiliki keterkaitan terhadap *job performance* individu. Sama halnya dengan *internal locus of control*, dalam penelitian ini diharapkan individu dengan tingkat *exercised responsibility* lebih tinggi memiliki performa yang baik.

2.1.5 Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman merupakan pertimbangan penting untuk merekrut dan mempromosikan auditor baru. 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). 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.

Job Experience atau pengalaman kerja merupakan salah satu variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Marinus, Wray (1997) dalam Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring

dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Jika seorang auditor berpengalaman, maka (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan (4) hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih.

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 kinerja.

2.1.6 Otonomi (*Autonomy*)

Menurut 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).

Job Autonomy atau otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. 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.

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.

2.1.7 Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Role Ambiguity atau ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan. Rizzo *et al.* 1970 (dikutip oleh Michael *et al.* 2009) menyatakan bahwa ambiguitas peran menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai peran dan apa

yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Pegawai tidak mengetahui upaya apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam suatu organisasi sebaiknya memiliki penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan penerima mandat. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dapat timbul pada lingkungan kerja saat seseorang kurang mendapat informasi yang cukup mengenai kinerja yang efektif dari sebuah peran.

Role ambiguity muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. *Role ambiguity* juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidak jelas (Singh, 1998). Ketidakjelasan di sini termasuk ketidakjelasan mengenai sampai sejauh mana otoritas kerja yang dimiliki (Singh, 1993)

2.1.8 Penelitian Terdahulu

1. Lawrence P. Kalbers dan William J. Cenko (2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Cenko berjudul ” *The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting*”. Penelitian dilakukan terhadap 5 KAP daerah dan 5 KAP nasional di sekitar kota besar Midwestern di Amerika dengan sampel 130 auditor daerah dan 312 auditor nasional. Dengan menggunakan teknik korelasi tradisional, hasil penelitian menunjukkan bahwa *exercised responsibility* memiliki hubungan positif dengan kinerja dan otonomi memiliki hubungan

positif dengan kinerja, serta tidak terdapat hubungan positif antara pengalaman dan ambiguitas peran terhadap kinerja.

2. Miguel A. Quinones, J. Kevin Ford dan Mark S. Teachout (1995).

Penelitian yang dilakukan oleh Quinones *et al.* (1995) berjudul “*The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review*”. Penelitian dilakukan terhadap beberapa pegawai pemerintahan dan pegawai swasta di Amerika dengan menggunakan *Meta-Analytic Review*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir. Quinones *et al.* (1995) telah menunjukkan hubungan positif antara pengalaman dan *job performance*.

3. Yudhi Herliansyah (2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Herliansyah (2006) berjudul “Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam *Auditor Judgment*”. Penelitian dilakukan terhadap 31 orang auditor berpengalaman (partner dan manajer) dan 56 orang auditor kurang berpengalaman dari berbagai KAP di Jakarta. Dengan menggunakan metode eksperimen yang memfokuskan pada *going concern judgment* dinyatakan bahwa pengalaman mengurangi dampak informasi tidak relevan terhadap *auditor judgment*. Auditor berpengalaman tidak terpengaruh oleh adanya informasi tidak relevan dalam membuat *going*

concern judgment. Oleh karenanya pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan.

4. Frederick P. Morgeson, Kelly Delaney-Klinger dan Monica A. Hemingway (2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Morgeson *et al.* (2005) berjudul “*The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance*”. Penelitian dilakukan terhadap 1.320 pegawai administrasi di Amerika. Dengan menggunakan korelasi ditemukan bahwa otonomi kerja, kemampuan kognitif dan ketrampilan dalam bekerja berhubungan positif dengan kinerja.

5. A. Ralph Hakstian, Peter Suedfeld, Elizabeth J. Ballard, and Darylynn S. Rank (1986).

Penelitian yang dilakukan oleh Hakstian *et al.* (1986) berjudul “*The Ascription of Responsibility Questionnaire: Development and Empirical Extensions*”. Penelitian dilakukan terhadap 251 mahasiswa *University of British Columbia*. Dengan menggunakan *structural analysis* ditemukan bahwa individu yang memiliki *conscientiousnes* yang tinggi akan memiliki prestasi kerja yang baik pada pekerjaan yang memiliki *autonomy* yang tinggi. Skala *exercised responsibility* 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.

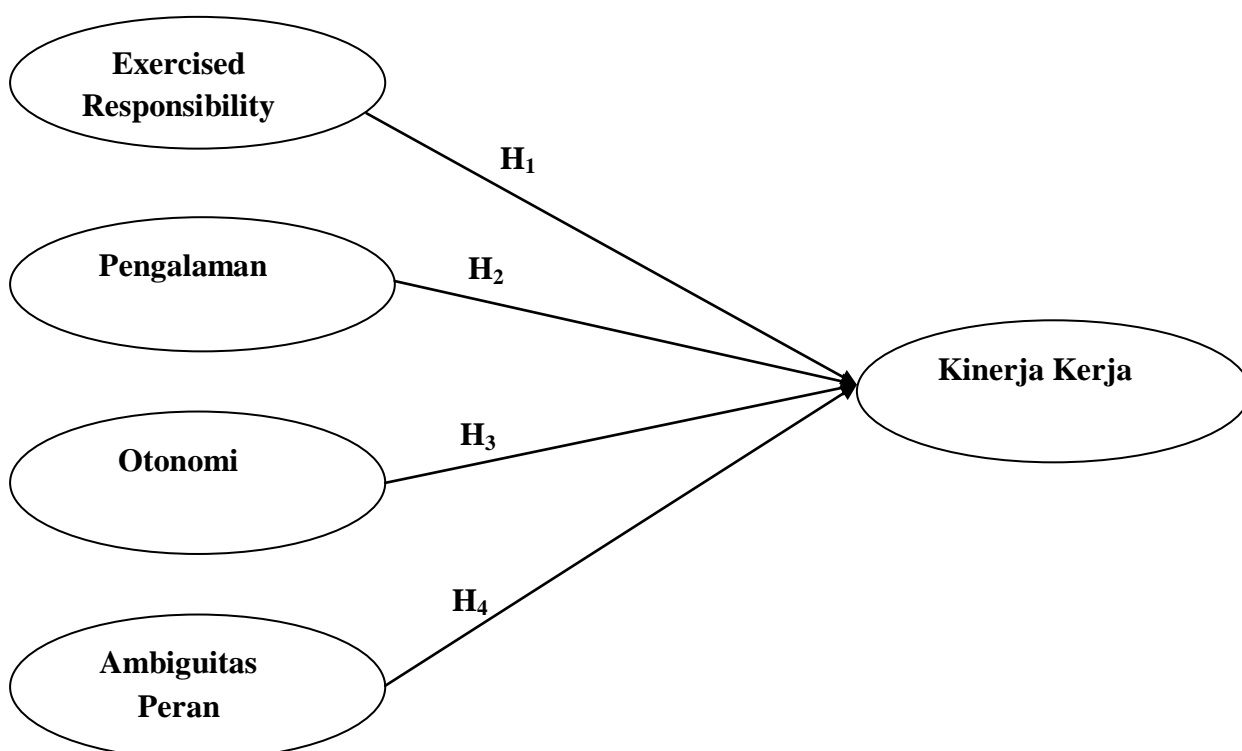
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Sampel	Hasil
1	<i>The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting.</i>	Lawrence P. Kalbers dan William J. Cenker (2008).	130 auditor daerah dan 312 auditor nasional di sekitar kota besar Midwestern di Amerika.	<i>exercised responsibility</i> memiliki hubungan positif dengan kinerja dan otonomi memiliki hubungan positif dengan kinerja, serta tidak terdapat hubungan positif antara pengalaman dan ambiguitas peran terhadap kinerja
2	<i>The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review.</i>	Miguel A. Quinones, J. Kevin Ford dan Mark S. Teachout (1995).	Pegawai pemerintahan dan pegawai swasta di Amerika.	Terdapat hubungan positif antara pengalaman dan <i>job performance</i> .
3	Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment.	Yudhi Herliansyah (2006).	31 orang auditor berpengalaman (partner dan manajer) dan 56 orang auditor kurang berpengalaman dari berbagai KAP di Jakarta.	Pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan.
4	<i>The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance.</i>	Frederick P. Morgeson, Kelly Delaney-Klinger dan Monica A. Hemingway (2005).	1.320 pegawai administrasi di Amerika.	Otonomi kerja, kemampuan kognitif dan ketrampilan dalam bekerja berhubungan positif dengan kinerja.
5	<i>The Ascription of Responsibility Questionnaire: Development and Empirical Extensions.</i>	A. Ralph Hakstian, Peter Suedfeld, Elizabeth J. Ballard, and Darylynn S. Rank (1986).	251 mahasiswa <i>University of British Columbia</i> .	Seseorang yang telah melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan, maka orang tersebut telah diberikan otonomi untuk melakukan pekerjaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan di atas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

2.3.1 *Exercised Responsibility*

Tanggung jawab utama para akuntan profesional yaitu melayani kepentingan publik atas permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional. Selain dituntut untuk

melayani klien (pihak kedua) tersebut, profesi akuntan publik juga harus lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, akuntan publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para auditor harus berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan profesinya.

Model motivasi kinerja 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 kinerja kerja. Kinerja 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 *exercised responsibility* memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja. Penelitian terdahulu seperti Kalbers dan Cenker (2008) juga telah membuktikan bahwa skala *exercised responsibility* memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja auditor di KAP. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa *exercised responsibility* memiliki hubungan positif terhadap kinerja kerja.

H₁ = *exercised responsibility* berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

2.3.2 Pengalaman (*Experience*)

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, kinerja 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 kinerja kerja. Menurut penelitian ini seseorang dapat menilai kinerja kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya. Sementara itu Kalbers dan Cenker (2008) telah membuktikan bahwa pengalaman memiliki korelasi positif terhadap kinerja kerja disaat unsur karakter kepribadian profesional (tanggung jawab) dimasukkan kedalam model pengukuran.

Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu diatas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerja kerja.

H₂ = pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

2.3.3 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.

Otonomi telah dianggap sebagai moderator antara karakter pribadi dan kinerja 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 kinerja kerja. Individu yang memiliki *conscientiousnes* yang tinggi akan memiliki kinerja kerja yang baik pada pekerjaan yang memiliki otonomi yang tinggi. Skala *exercised responsibility* 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.

Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja kerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja 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 kinerja kerja.

Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu di atas dapat dinyatakan bahwa otonomi memiliki keterkaitan dengan kinerja kerja professional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja kerja yang tinggi juga.

H₃ = otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja.

2.3.4 Ambiguitas Peran (*Role Ambiguity*)

Siguaw *et al.* (1994) mengatakan bahwa ambiguitas peran bisa terjadi akibat *job description* yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas, sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan. Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan meningkatkan *turnover* (keluar masuk) karyawan (Singh, 1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (*delays*) dalam mengambil tindakan (Babin & Boles, 1998), sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah.

Penelitian terdahulu mengenai ambiguitas peran terhadap pengalaman, *exercised responsibility*, otonomi, dan kinerja kerja menunjukkan hasil yang konsisten. Secara umum, riset sebelumnya telah menemukan bahwa ambiguitas peran terkait negatif dengan pengalaman, *exercised responsibility*, otonomi, dan kinerja kerja (Kalberg dan Cenker, 2008). Namun, keterkaitan ambiguitas peran

bervariasi sesuai dengan bidang pekerjaan dan jenis ukuran kinerja (Jackson dan Schuler, 1985; Tubre dan Collins, 2000) dalam Kalberg dan Cenker (2008). Tubre dan Collins (2000) menemukan bahwa hubungan negatif itu lebih pada profesional, teknis, dan manajerial, dan juga untuk tingkat kinerja individu. Penelitian Brow dan Peterson (1983) seperti dikutip oleh Singh (1998) juga memperlihatkan pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan asumsi dan penelitian terdahulu di atas dapat dinyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki keterkaitan dengan kinerja kerja profesional. Konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ambiguitas peran seseorang akan mengurangi tingkat kinerja kerja.

H₄ = ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. Variabel independen penelitian ini adalah *exercised responsibility*, *experience*, *autonomy* dan *role ambiguity*. Variabel dependen penelitian adalah *job performance*.

Pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 7 point skala *Likert*.

Semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam lampiran kuesioner. Berikut adalah definisi dan operasional variabel:

3.1.1 Variabel *Exercised Responsibility*

Exercised responsibility yaitu tanggung jawab yang dibebankan kepada profesional untuk melayani kepentingan publik. Skala *exercised responsibility* ini menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang yang dimilikinya. Pengukuran variabel *exercised*

responsibility diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Hakstian *et al.* (1986) yaitu: 1) kepemimpinan, 2) pengambilalihan tanggung jawab, 3) jabatan posisi tanggung jawab, 4) kecenderungan memimpin, 5) saran, 6) tanggung jawab pada pekerjaan, 7) tanggung jawab sebagai pegawai. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.2 Variabel Pengalaman

Pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Dalam penelitian ini pengukuran variabel *experience* diukur dengan indikator yang pernah digunakan oleh Kalbers (1995) yaitu: 1) lamanya bekerja sebagai auditor dan 2) banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.3 Variabel Otonomi

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993) yaitu: 1) independensi pada pekerjaan, 2) wewenang jabatan, 3) partisipasi penetapan tujuan, dan 4) kebebasan dalam menerapkan *professional*

judgment. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.4 Variabel Ambiguitas Peran

Role ambiguity atau ambiguitas peran adalah tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang-peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan-pengharapan si penyampai peran (Katz & Kahn, 1978 dalam Viator 2001). Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Rizzo *et al.* (1970) yaitu: 1) mengetahui pasti wewenang yang dimiliki, 2) mengetahui pasti arah dan tujuan pekerjaan, 3) mengetahui pasti alokasi waktu kerja, 4) mengetahui secara jelas pertanggung jawaban yang dimiliki, 5) mengetahui pasti apa yang diharapkan dan 6) mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.1.5 Variabel Job Performance

Job performance merupakan kesuksesan seorang auditor dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, *job performance* berkaitan dengan kualitas audit. *Job performance* diukur dengan menggunakan indikator dari Fogarty *et al.* (2000) yaitu : 1) penilaian kuantitas pekerjaan, 2) penilaian kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, 3) penilaian seberapa besar evaluasi yang diterima dari *supervisor*, 4) penilaian kualitas hubungan dengan klien, 5) penilaian kemampuan dalam mengatur waktu dan biaya dan 6) penilaian seberapa besar

penghormatan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala *Likert* dari “Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang. Nama dan alamat KAP diambil dari Direktori KAP 2009 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Alasan penentuan KAP di Semarang dilakukan dengan pertimbangan bahwa Semarang merupakan ibukota propinsi Jawa Tengah. Semarang juga memiliki KAP yang relatif cukup banyak bila dibandingkan dengan kota-kota lain di sekitarnya seperti Solo, Purwokerto dan Magelang yang sekiranya sudah mewakili populasi jumlah KAP yang ada di Jawa Tengah.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling* atau *accidental sampling* atau *man on the street* yakni sampel yang dipilih dengan pertimbangan kemudahan. Dalam memilih sampel, peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tadi ada di situ atau kebetulan dia mengenal orang tersebut. Oleh karena itu ada beberapa penulis menggunakan istilah metode sampel tidak disengaja (*accidental sampling*) atau juga *captive sample (man on the street)* (Mustafa, 2000).

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tidak melalui perantara. Data primer yang digunakan berupa data subyek (*self report data*) yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data primer dalam penelitian ini berupa:

1. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, posisi di KAP, lama berprofesi sebagai auditor dan profesi sebelumnya.
2. Opini atau tanggapan responden atas *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan kinerja kerja dari akuntan profesional yang bekerja pada KAP di Semarang.

Sumber data adalah para auditor yang bekerja pada KAP di Semarang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket. Metode ini menggunakan penyebaran kuesioner yang telah disusun, di mana sejumlah pertanyaan tertulis disampaikan pada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke KAP di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif

jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan pada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 7. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (7) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Skala Pengukuran Persepsi Responden (Skala *Likert* 1 s.d 7)

Sangat tidak setuju

Sangat setuju

1 2 3 4 5 6 7

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan responden dalam menjawab kuesioner, maka skala penilaiannya sebagai berikut:

Skala 1 : Sangat Tidak Setuju

Skala 2 : Tidak Setuju

Skala 3 : Agak Tidak Setuju

Skala 4 : Tidak Yakin

Skala 5 : Cenderung Setuju

Skala 6 : Setuju

Skala 7 : Sangat Setuju

3.5 Metode Analisis

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.5.1 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 (*exercised responsibility*, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran, dan kinerja kerja) yang dapat dilihat dari angka rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), kisaran teoritis, kisaran aktual, dan standar deviasi.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Pengujiannya dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

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

Kuesioner dikatakan andal (*reliable*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

- Alpha $> 0,60$ konstruk (variabel) memiliki reliabilitas.
- Alpha $< 0,60$ konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode grafik.

Metode grafik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi, digunakan: (1) nilai *tolerance* dan (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen (bebas) menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dengan kriteria pengambilan keputusan suatu model regresi bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai nilai VIF di bawah 10
- b. Mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10

Jika variabel bebas dapat memenuhi kriteria tersebut maka variabel bebas tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

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

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Selain dengan melihat grafik scatter plot, dapat juga menggunakan Uji Glejser (*Glejser Test*). Uji Glejser dilakukan dengan meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2005).

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F untuk uji serentak dan Uji t untuk uji parsial. Persamaa regresi untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan :

Y : variabel tidak bebas : kinerja auditor.

α : koefisien konstanta.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: koefisien variabel bebas : *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran.

X1, X2, X3, X4 : variabel bebas *exercised responsibility*, pengalaman, otonomi dan ambiguitas peran

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 Ho dan Ha

$H_0 = \beta = 0$: 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.

3.5.5.2 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.

3.5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

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

R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) didapat dengan melihat angka pada tampilan output SPSS pada kolom *adjusted R Square*.