

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PENERIMAAN AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG**



## **SKRIPSI**

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

Disusun Oleh :

**NESSYA DINA NURDIANI**

**NIM. C2C009132**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**SEMARANG**

**2013**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama penyusun : Nessya Dina Nurdiani  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C009132  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUTUSAN PENERIMAAN AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI  
SEMARANG**  
Dosen Pembimbing : Dr. P.Th. Basuki Hadiprajitno, MBA, MSA, Akt.

Semarang, 23 Maret 2013

Dosen Pembimbing

**Dr. P. Th. Basuki Hadiprajitno, MBA, MSA, Akt**

**NIP. 19610109 198803 1001**

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama : Nessya Dina Nurdiani  
Nim : C2C009132  
Fakultas/Jurusan : Ekonomika Dan Bisnis/Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUTUSAN PENERIMAAN AUDITOR  
PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI  
SEMARANG**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Maret 2013**

**Tim Penguji:**

1. Dr. P. Th. Basuki H., MBA., MSA., Akt (.....)
2. Dr. H. Agus Purwanto., M.Si., Akt (.....)
3. Dr. Hj. Indira Januarti., M.Si., Akt (.....)

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya Nessya Dina Nurdiani, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Penerimaan Auditor pada Kantor Akuntan Publik 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 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 ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 Maret 2013

Yang membuat pernyataan,

Nessya Dina Nurdiani  
NIM. C2C009132

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tulishlah hal terbaik yang kau dengar. Hafalkan hal yang terbaik yang kau tulis. Bicaralah dengan hal terbaik yang kau hafal” – *ibn Al Muqaffa'*

“Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu',” — (QS.2:45), *Al Quran*

“Jika Allah menolong kamu, maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? Karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal” — (QS.3.160). *Al Quran*

### **Skripsi ini dipersembahkan spesial untuk:**

Papa dan Mama yang selalu menyayangi dan menjagaku dari matahari terbit sampai tenggelam yang akan selalu seperti itu sepanjang masa

Adikku, Nabila Rizka Herdiani

## **ABSTRACT**

*This study aimed to give empirical evidence concerning about criterias is needed by Recruiters for accepting auditors in the Public Accounting Firms upon Semarang city. This study used questionnaire to gather the needed information. Variable that used in this study were Subjective Qualifications, Interpersonal Attraction, Perceived Similarism, Objective Qualifications, Physical Attraction, Dress Effect, Gender, and Competency as Independent Variable with Hiring Decisions were Accepted and Rejected as Dependent Variable.*

*This study used the empirical purposive sampling technique for collected the datas. The size of the sample in this study were 40 sample. Respondent in this study were Recruiters is Public Accounting Firms Semarang employees that participated in the interview process and hiring decisions process of auditor. Data analyzis used analysis of logistic regression with SPSS 17.00 for Windows.*

*The results of the analysis showed factors were Objective Qualifications and Competency about hiring decisions process of auditor has signifficant and positive impact on hiring system statisfication in Public Accounting firms on Semarang.*

*Keywords: Auditors, Hiring Decisions, Theory of Interpersonal Attraction, Public Accounting Firms in Semarang.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor potensial yang mempengaruhi keputusan penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kualifikasi Subjektif, Ketertarikan Antar Pribadi, Kesamaan Persepsi, Kualifikasi Objektif, Daya Tarik Fisik, Kesan Pertama (Efek Pakaian), *Gender*, dan Kompetensi sebagai variabel independen serta Sistem Penerimaan yaitu Memuaskan dan Tidak Memuaskan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengumpulan data. Total sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel. Responden dalam penelitian ini adalah *Recruiters* merupakan pegawai Kantor Akuntan Publik di Semarang yang terlibat proses *interview* dan proses pengambilan keputusan penerimaan Auditor. Data dianalisis menggunakan analisis regresi logistik dengan menggunakan SPSS 17.00 *for Windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yaitu Kualifikasi Objektif dan Kompetensi tentang sistem keputusan penerimaan Auditor di Kantor Akuntan Publik Semarang berpengaruh terhadap kepuasan sistem penerimaan.

Kata kunci: Auditor, Keputusan Penerimaan, *Theory of Interpersonal Attraction*, Kantor Akuntan Publik di Semarang.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah Hirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: "Faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan, bimbingan, dorongan dan pengorbanan dari berbagai pihak yang turut berperan atas selesainya penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun akan senantiasa penulis harapkan.

Dengan terselesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. P. Th. Basuki Hadiprajitno., MBA., MSA., Akt selaku Dosen Pembimbing yang berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, nasehat, kepedulian, kesabaran, dorongan, monitoring, dan saran kepada penulis agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga mengucapkan banyak terimakasih kepada Pak Bas yang telah menjalankan kewajiban dengan baik selaku pembimbing dari awal mulainya bimbingan, ujian skripsi, sampai



selesainya revisi penulis. *Moment-moment* bimbingan akan selalu dikenang dan dirindukan sepanjang hidup penulis.

2. Prof. Dr. H. Mohamad Nasir, MSi., Akt., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
3. Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada penulis.
4. Drs. Sudarno, M.si, Akt, Ph.D, selaku Dosen Wali, yang telah memberikan pengalaman, motivasi dan ilmu.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengampu mata kuliah jurusan Akuntansi yang dengan penuh dedikasi telah mengamalkan ilmunya dan mengarahkan penulis menempuh studi. Serta segenap staff karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas bantuan.
6. Papa (Syaefudin) dan Mama (Ibu Heru Nuryati) tersayang, terkasih, tercinta, dan terhormat, yang selalu memberikan curahan cinta dan kasih sayang, motivasi, cerita, serta do'a yang tak pernah selesai dilantunkan. Terimakasih telah menjadi teman, sahabat, segala perjuangan dan pengorbanan selama ini Terimakasih atas selalu mengingatkan penulis memilih jalan yang benar, memberikan masukan, dan cara pandang dari sisi lain sehingga penulis menjadi seseorang yang selalu berpikir kritis.

7. Nabila Rizka Herdiani, saudara perempuan bungsu yang penulis cintai dan banggakan. Terimakasih penulis ucapkan sudah setia mewarnai hidup penulis setiap hari dengan candaan, tawa, argumen, cerita, dan perjalanan.
8. Keluarga Besar H Tajuddin dan Soekino. Terimakasih atas kebersamaan, kehangatan, dan kebahagiaan yang selalu penulis rasakan.
9. Sang kekasih hati Dito Nanda Supraba., SE sebagai *life partner*, saudara, sahabat, mentor, obat semangat, serta *best motivator*. Terimakasih atas perhatian, dukungan, dan kesabaran. Terimakasih Tuhan semesta alam atas anugerahMu.
10. Saudara yang lupa Tuhan berikan kemudian menjelma menjadi sahabat terbaik dalam hidup penulis. Lendy Nurul Zazckya, Adin Hangesthi Gati, Dina Nurnitasari, Dwiya Ranyanti, dan Yogi Heru Darmawan. Terimakasih atas semua ketulusan, *caring*, *sharing*, kasih sayang, motivasi, canda tawa, emosi, selalu menghibur penulis, dan menginspirasi. Terimakasih telah mewarnai hidup penulis sehingga penulis tahu arti PERSAHABATAN selama 6 tahun ini.
11. Sahabat terbaik penulis. Pangestika Ayu Aji Kirana, Mona Ajeng Puspaningrum, Agustina, Dewi Lupitasari, Kinantya Komala Nur Shabrina, Maretta Yoehana, Oneal Savitri dan Erlina Dyah Hapsari. Terimakasih atas persahabatan, cerita, motivasi, dan diskusi selama ini. Terimakasih selalu ada di setiap derai tawa dan air mata yang pernah ada. Semoga Allah SWT menjaga silaturahmi kita. *Go Girl Power*.

12. M Hananto Siddik, Sigit Dwi Kurniawan, Yoseph Edo, Tegar N dan Andreas Widhi K. Saudara merangkap teman seperjuangan.
13. Teman seperbimbingan Edo, Liste, Mahendra, Bagas, Tito Gusti, dan Riske. Terimakasih telah berjuang bersama, saling memotivasi, saling memberi informasi, dan saling mendoakan.
14. Keluarga besar Akuntansi angkatan 2009 Reguler 1 dari mulai Nomor Induk Mahasiswa 1-163 atas perjuangan menempuh studi bersama.
15. Keluarga bear Keluarga Mahasiswa Akuntansi 3 periode 2009-2010 , 2010-2011, dan 2011-2012 yang telah memberikan pengalaman *leadership*, arti menghargai pendapat dan kritik, persahabatan, kehangatan, dan rasa kekeluargaan.
16. Saudara baru yang penulis temukan saat menjalankan tugas KKN di Desa Wonodadi Kecamatan Plantungan, Kendal. Mas Ayip, Gata, Mbak Nila, Vivi, Tika, Ali, dan Elisa. Terimakasih atas pengalaman, cerita, dan perjalanan yang tidak akan penulis lupakan sepanjang hayat. Semoga tali silaturahmi tidak akan pernah putus dimanapun kita berada. Terimakasih kepada Keluarga Besar Bapak Rosichin dan Bapak Huri, Perangkat desa, serta Warga yang telah menerima Tim II KKN UNDIP dengan menyenangkan.
17. Adik les Putri, Hana, dan Izza. Terimakasih 3 tahun ini sudah menjadi murid penulis. Peran penulis adalah mengajar, menstimulasi, memberikan

motivasi, juga sebagai pendamping adik-adik untuk memahami pelajaran sekolah demi terciptanya tujuan.

18. Pegawai yang bekerja di KAP Semarang yang bersedia menyediakan waktunya untuk membantu penulis dalam pengisian kuesioner.

19. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, doa dan dukungannya. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan membalas seluruh amal kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dengan keberkahan hidup. Amin.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi almamater, sumbangan untuk ilmu pengetahuan, dan semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Semarang, 23 Maret 2013

Nessya Dina Nurdiani

C2C009132

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	8
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 <i>Graves and Powell's Model of Hiring Decisions</i> .....	12
2.1.2 <i>Theory of Interpersonal Attraction</i> .....	14
2.1.3 Teori Sadili Samsudin.....	15
2.1.4 Auditor Independen .....	16
2.1.5 Variabel Kualifikasi Subjektif .....	17
2.1.6 Variabel Ketertarikan Antar Pribadi .....	17
2.1.7 Variabel Kesamaan Persepsi.....	20
2.1.8 Variabel Kualifikasi Objektif.....	22
2.1.9 Variabel Daya Tarik Fisik.....	22
2.1.10 Variabel Kesan Pertama (Efek Penampilan) .....	23
2.1.11 Variabel <i>Gender</i> .....	24

2.1.12	Variabel Kompetensi .....	25
2.2	Penelitian Terdahulu .....	27
2.3	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	27
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	34
2.5	Hipotesis .....	35
2.5.1	Kualifikasi Subjektif.....	35
2.5.2	Ketertarikan Antar Pribadi.....	36
2.5.3	Kesamaan Persepsi .....	37
2.5.4	Kualifikasi Objektif .....	37
2.5.5	Daya Tarik Fisik .....	38
2.5.6	Kesan Pertama (Efek Penampilan) .....	39
2.5.7	<i>Gender</i> .....	40
2.5.8	Kompetensi .....	40
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	42
3.1.1	Variabel Independen .....	42
3.1.2	Variabel Dependen .....	45
3.2	Populasi dan Sampel .....	46
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	47
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	47
3.5	Metode Analisis .....	49
3.5.1	Uji Kualitas Data .....	49
3.5.2	Statistik Deskriptif .....	49
3.5.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.5.4	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.5	Uji Hipotesis .....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN ANALISIS .....</b>	<b>55</b>
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	55
4.2	Gambaran Umum Responden.....	57
4.3	Analisis Data Statistik Deskriptif .....	57
4.4	Uji Kualitas Data .....	64

4.4.1	Uji Validitas .....	64
4.4.2	Uji Reliabilitas .....	65
4.5	Analisis data .....	66
4.5.1	Uji Multikolinearitas .....	67
4.6	Menilai Model Regresi .....	67
4.6.1	Uji Model Fit .....	67
4.6.2	Uji Keseluruhan Model ( <i>Overall Fit Model</i> ) .....	68
4.6.3	Uji Koefesien Determinasi .....	70
4.6.4	Uji Kelayakan Model Regresi .....	70
4.6.5	Matriks Klasifikasi .....	71
4.7	Pengujian Hipotesis .....	75
4.7.1	Hipotesis 1 .....	75
4.7.2	Hipotesis 2 .....	75
4.7.3	Hipotesis 3 .....	75
4.7.4	Hipotesis 4 .....	76
4.7.5	Hipotesis 5 .....	76
4.7.6	Hipotesis 6 .....	77
4.7.7	Hipotesis 7 .....	77
4.7.8	Hipotesis 8 .....	77
4.8	Pembahasan Hasil .....	78
4.8.1	Hipotesis 1 .....	78
4.8.2	Hipotesis 2 .....	79
4.8.3	Hipotesis 3 .....	80
4.8.4	Hipotesis 4 .....	81
4.8.5	Hipotesis 5 .....	82
4.8.6	Hipotesis 6 .....	83
4.8.7	Hipotesis 7 .....	84
4.8.8	Hipotesis 8 .....	85
BAB V	PENUTUP .....	87
5.1	Simpulan .....	87
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	89

5.3 Saran .....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN – LAMPIRAN .....	94



## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 <i>Graves and Powell Model of Hiring Decision</i> .....	13
TABEL 2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	21
TABEL 3.4 Nilai Jawaban Kuesioner.....	48
TABEL 4.1 Kuesioner yang Disebar dan yang Kembali .....	56
TABEL 4.2 Profil Responden.....	57
TABEL 4.3 Hasil Statistik Deskriptif.....	58
TABEL 4.4 Distribusi Frekuensi <i>Gender</i> Dan Kualifikasi Objektif.....	61
TABEL 4.4.1 Hasil Pengujian Validitas .....	65
TABEL 4.4.2 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	66
TABEL 4.5.1 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
TABEL 4.6.1 Uji <i>Model Fit</i> .....	68
TABEL 4.6.2 Uji Keseluruhan Model ( <i>Overall Model Fit</i> ) .....	68
TABEL 4.6.2.1 <i>Omnibus Test of Model Coefficients</i> .....	69
TABEL 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi Regresi.....	71
TABEL 4.6.4 Uji Koefisien Regresi .....	72
TABEL 4.6.5 Matriks Klasifikasi Regresi.....	72
TABEL 4.7 Rangkuman hasil Analisis.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 KerangkaPemikiran .....	34
------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	
Lampiran B.....	
Lampiran C.....	
Lampiran D Surat Keterangan Penelitian	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

BAB I menjelaskan tentang latar belakang dari penelitian yang dilakukan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penerimaan auditor pada kantor akuntan publik di Semarang. Selain itu, akan dijelaskan tentang rumusan masalah dalam penelitian ini, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini. Selengkapnya dapat dilihat pada sub-bab ini.

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Investasi di bidang Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional dan hal itu tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik.

Prinsip *employing the right persons in public accounting firms* yang diterapkan dalam penilaian yang valid dapat menambah nilai bagi organisasi, klien, dan lingkungan. Kimmell, et al (2008) menyebutkan salah satu kegiatan yang termasuk dalam ruang lingkup *recruitment process* adalah *interview*. Proses tersebut kompleks, memakan waktu yang cukup lama, dan terbuka peluang yang besar untuk melakukan kesalahan.

Keputusan penerimaan penting bagi profesi dan organisasi itu sendiri dalam mempekerjakan auditor yang tepat. Hal ini diperlukan agar kantor akuntan publik memperoleh keyakinan yang layak bahwa para auditor yang diangkat memiliki karakter dan pengetahuan yang diperlukan sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara kompeten agar potensinya dapat dimanfaatkan untuk mendapat hasil yang maksimal untuk organisasi.

Rudolph et al., (2009) sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai wawancara dengan kondisi eksperimental buatan dan tidak menggunakan situasi wawancara yang riil. Oleh karena itu, beberapa peneliti mempertanyakan persepsi bila menggunakan hasil dari sebuah situasi wawancara riil (Graves dan Powell, 1988). Selain itu juga terdapat sedikit penelitian yang mengangkat topik keputusan penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik dan hal itu dapat disimpulkan bahwa *area* penelitian ini banyak diabaikan dalam literatur akuntansi.

Penelitian terdahulu di Psikologi yang dilakukan oleh Byrne (1971) dengan menggunakan persepsi yang ditangkap melalui *interview* yang pernah dilakukan, menunjukkan bahwa *Interviewers* terpengaruh oleh 8 variabel penelitian termasuk kesan pertama (efek penampilan), ketertarikan fisik, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi subjektif, kualifikasi objektif, jenis kelamin, dan sikap.

Penelitian yang dilakukan oleh Lahti (2012) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku

adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja untuk menunjang kesuksesan. Namun, bagi entry-level, karyawan dengan pengalaman yang terlalu banyak atau keterampilan yang canggih dapat mengganggu kemampuan pekerja untuk mengisi jabatan.

Penelitian yang dilakukan Rahmawati dan Winarna (2002) *expectation gap* pada auditor terjadi karena kurangnya pengalaman kerja dan pengetahuan. Djaddang dan Agung (2002) dalam Rahmawati dan Winarna (2002) ketika mengaudit, auditor harus memiliki keahlian yang meliputi dua unsur yaitu pengetahuan dan pengalaman. Adanya pendapat tersebut, pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja akuntan publik, dalam hal ini adalah kualitas audit.

Penelitian Philip, et al. (2011) pada KAP *Big 4* dan objek penelitian yaitu senior manajer atau *partners*, dan mengadaptasi model perekrutan Graves dan Powell (1988) bahwa *Interviewers* terpengaruh oleh variabel independen yaitu kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), dan jenis kelamin terhadap hasil *Interview* (diterima tapi masuk ke *group interview* selanjutnya, *group* diterima, dan *group* ditolak) sebagai variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Philip, et al. (2011) menggunakan teori Psikologi-Sosial yaitu *Theory of Interpersonal Attraction*. Teori ini mengacu pada pemberian perspektif dalam memandang proses hubungan *Interpersonal* dan memberikan penjelasan tentang faktor-faktor yang bersifat personal maupun

situasional yang mempengaruhi hubungan berupa karakter untuk membantu dalam menganalisis hasil (Byrne, 1971).

Penelitian Philip K.F. Law (2011) menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan penerimaan. Disebutkan bahwa *gender* dihubungkan dengan kualitas audit. Auditor pria akan lebih akurat dalam memberikan opini daripada wanita dan hal itu tidak terbukti. *Gender* terbukti tidak berpengaruh terhadap penilaian *recruiters*. Hal yang sama ditunjukkan Bliss dan Potter (2002) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap perbedaan *performance* antara manajer keuangan pria dan wanita.

Penelitian Shlomo Hareli, et al (2008) menunjukkan jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita terhadap seleksi penerimaan mempunyai hasil bahwa jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seleksi penerimaan. Penelitian Shlomo Hareli, et al (2008) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan kualitas pekerjaan dan perbedaan kinerja di antara pria dan wanita dan hal tersebut sangat mempunyai kontribusi yang besar pada seleksi penerimaan.

Literatur yang ditulis oleh Samsudin (2006) juga mendukung penelitian yang akan digunakan, yaitu berupa kualifikasi-kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi antara lain :

1. Keahlian
2. Pengalaman Kerja
3. Jenis Kelamin
4. Pendidikan

## 5. *Personal Apperance*

Penelitian ini dibuat berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Philip, et al., (2011) dengan menggunakan persepsi yang ditangkap *Recruiters* yaitu pertama, menggunakan model keputusan penerimaan yang dikembangkan berdasarkan pada model Graves dan Powell (1988). Kedua, sosial psikologi yaitu *Theory of Interpersonal Attraction* oleh Byrne (1971) yaitu atraksi interpersonal digunakan untuk membantu dalam menganalisis temuan. Ketiga mengacu pada literatur Sadili Samsudin (2006). Oleh karena itu penelitian ini berusaha untuk berkontribusi pada literatur akuntansi karena *area* penelitian ini banyak diabaikan dalam literatur akuntansi serta mencari kebenaran atas inkosistensi dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor potensial yang mempengaruhi sistem keputusan penerimaan di Kantor Akuntan Publik sehingga dapat memberikan bukti dan informasi mengenai kriteria yang dibutuhkan untuk menerima auditor di Kantor Akuntan Publik dan dapat dijadikan pedoman dalam penerimaan. Menggunakan persepsi *Recruiters* yang sebelumnya pernah terlibat dalam proses *Interview* dan pengambilan keputusan penerimaan Auditor. Penelitian ini juga dibuat dengan memberikan beberapa perubahan. Variabel Independen berupa kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), *gender*, dan kompetensi.



Variabel dependen yang dipakai tidak mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Philip, et al., (2011). Salah satu variabel hasil seleksi yairu diterima tapi masuk ke *interview* selanjutnya tidak dapat diterapkan pada Kantor Akuntan Publik di Semarang karena *recruitment process* yang masih sederhana. Peneliti hanya menggunakan 2 variabel dependen sistem penerimaan auditor berupa variabel *dummy* memuaskan dan tidak memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Philip, et al., (2011) terdapat kelemahan-kelemahan, untuk itu perlu dipertimbangkan untuk menambah variabel baru guna memperbaiki model dalam penelitian tersebut. Berangkat dari uraian itu, Maka penelitian Philip, et al., (2011) perlu dikaji ulang oleh peneliti dengan memperjelas objek penelitian yaitu pegawai Kantor Akuntan Publik yang terlibat proses pengambilan keputusan penerimaan auditor sehingga mempunyai persepsi/standar.

Penelitian yang dilakukan juga menambah variabel penelitian untuk mengatasi kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam penelitian terdahulu. Mengacu pada literatur SDM yang ditulis oleh Samsudin (2006), Thurow (1975), serta penelitian yang dilakukan oleh Lahti(2012) yaitu kompetensi yang diprosikan dengan pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan perilaku.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adanya Research Gap yaitu Rudolph et al., (2009) sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai wawancara dengan kondisi eksperimental buatan dan tidak menggunakan situasi wawancara yang riil. Beberapa peneliti sangat

mempertanyakan persepsi bila menggunakan hasil dari sebuah situasi wawancara riil

Research gap penelitian yang dilakukan oleh Byrne (1971) bahwa *Interviewers* terpengaruh oleh variabel penelitian termasuk kesan pertama (efek penampilan), ketertarikan fisik, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi subjektif, kualifikasi objektif, jenis kelamin, dan sikap. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lahti (2012) menunjukkan bahwa kompetensi adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja untuk menunjang kesuksesan.

Penelitian dari Shlomo Hareli (2011) mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan kualitas pekerjaan dan perbedaan kinerja di antara pria dan wanita dan hal tersebut mempunyai kontribusi yang besar pada seleksi penerimaan. Berdasarkan permasalahan yang berupa research gap dan keterbatasan diatas maka dapat dimunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kualifikasi subjektif adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
2. Apakah ketertarikan antar pribadi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
3. Apakah kesamaan persepsi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
4. Apakah kualifikasi objektif adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?

5. Apakah daya tarik fisik adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
6. Apakah kesan pertama (efek penampilan) adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
7. Apakah *gender* adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?
8. Apakah kompetensi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan guna menjawab beberapa pertanyaan penelitian (*research question*) dalam rumusan permasalahan penelitian yang dijabarkan.

Tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut :

1. Untuk menguji kualifikasi subjektif adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
2. Untuk menguji ketertarikan antar pribadi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

3. Untuk menguji kesamaan persepsi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
4. Untuk menguji kualifikasi objektif adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
5. Untuk menguji daya tarik fisik adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
6. Untuk menguji kesan pertama (efek penampilan) adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
7. Untuk menguji *gender* adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.
8. Untuk menguji kompetensi adalah faktor potensial yang mempengaruhi sistem penerimaan auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi khususnya penerimaan auditor yang dipandang dari perspektif profesional Kantor Akuntan Publik.

2. Hasil penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi kepada literatur akuntansi agar *area* penelitian ini dapat dikembangkan dan dapat menjadi perhatian dalam literatur akuntansi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan panduan praktis bagi Kantor Akuntan Publik dan auditor agar meningkatkan kualitas dan independensi keputusan penerimaan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti, gambaran, serta informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan lulusan akuntansi yang ingin melamar di Kantor Akuntan Publik agar meningkatkan kualitas dirinya dengan harapan untuk diterima.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Suatu pola untuk memperoleh gambaran secara garis besar tentang apa yang menjadi isi dari penulisan ini maka dikemukakan susunan dan rangkaian masing-masing bab sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diusulkan.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan berbagai variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis yang digunakan.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan deksripsi uji penelitian, analisis data dan pembahasan yang didasarkan atas hasil penelitian data.

### BAB V PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

BAB II menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan pada penelitian dalam faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan penerimaan auditor pada kantor akuntan publik di Semarang. Selain itu, akan dijelaskan mengenai hasil penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini. Secara sistematis, BAB II mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

#### **2.1 Landasan Teori**

Pada sub-sub bab landasan teori akan disajikan teori utama yang mendukung penelitian ini yaitu *Graves and Powell's Model of Hiring Decision*, *Theory of Interpersonal Attraction*, dan Teori Sadili Samsudin (2006). Teori lainnya merupakan teori pendukung dalam menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori yang digunakan.

##### **2.1.1 *Graves and Powell's Model of Hiring Decisions***

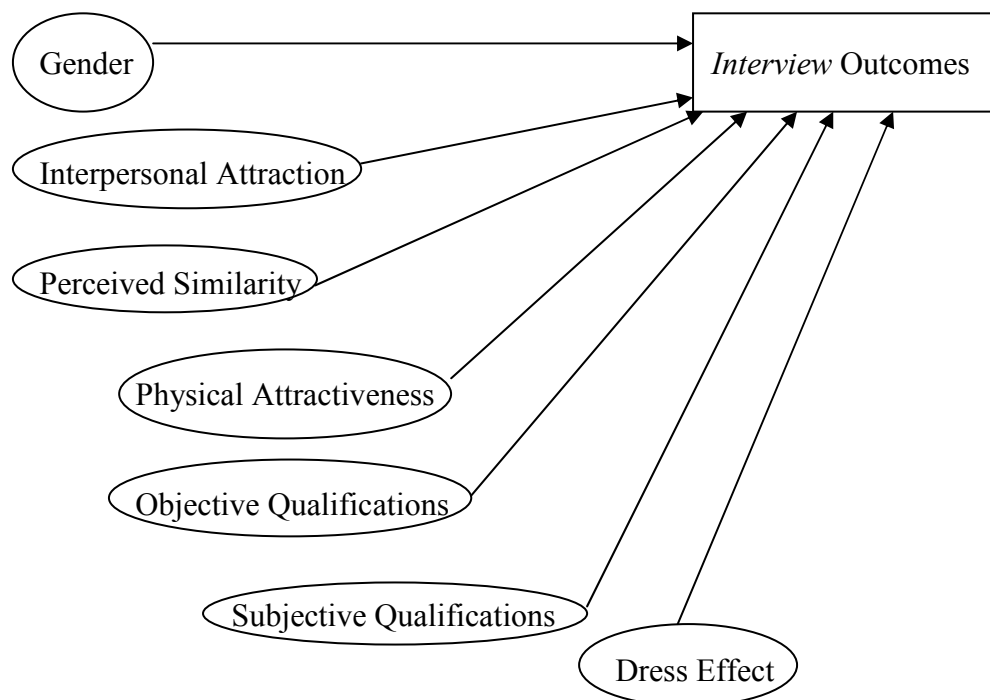
Model Graves dan Powell (1988) adalah suatu model keputusan penerimaan pegawai. Mengembangkan sebuah model untuk mengevaluasi *Recruiters* dalam wawancara kerja. Kemudian menerangkan hasilnya dengan menggunakan persepsi yang ditangkap dan sesuai standar. Model ini juga menilai hubungan antara karakteristik kandidat dan hasil wawancara. Model kemudian

mengklasifikasikan hasil kandida seperti kemungkinan lolos ke wawancara kedua, kemungkinan penerimaan, atau keputusan menolak.

Raza dan Carpenter (1987) juga mengusulkan model yang sama dengan daya tarik fisik sebagai tambahan variabel independen. Berbeda dengan Raza dan Carpenter (1987), Graves dan Powell (1988) tidak mempelajari efek dari ketertarikan fisik dalam model keputusan penerimaan. Melalui literatur Jawahar dan Mattsson et al., (2005), berikut ini diusulkan model dalam keputusan penerimaan untuk dikembangkan. Dengan adanya persepsi diyakini bahwa model yang diusulkan dapat mengevaluasi pengaruh variabel independen dalam keputusan pnerimaan auditor di Kantor Akuntan Publik. Terdapat lima variabel independen dan satu variabel dependen merupakan hasil seleksi yang tercermin dalam gambar 2.1 dibawah ini:

**Gambar 2.1**

***Graves and Powell Model of Hiring Decisions***



*Source : Graves and Powell (1988)*



### 2.1.2 *Theory of Interpersonal Attraction*

*Theory of Interpersonal Attraction* (daya tarik interpersonal) adalah teori yang berasal dari Psikologi Sosial yang merupakan dasar dari Akuntansi Keperilakuan. Teori ini dikaitkan dengan pertemuan dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur. Teori Atraksi Interpersonal dikembangkan oleh Byrne (1971) bahwa berhubungan dengan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai orang lain.

Teori ini dikaitkan dengan perasaan suka atau tidak suka dalam arti cara *Recruiters* dalam memandang seorang kandidat pada proses *Interview*. Cara memandang ini dikaitkan dengan hal-hal yang ditunjukkan kandidat saat *Interview*. Bila seorang *Recruiters* menyukai hal-hal yang ditunjukkan kandidat, lalu merekomendasikan kandidat maka besar harapan seorang kandidat untuk diterima.

Penelitian selanjutnya memberikan dukungan untuk teori ini Goldberg et al., (2005) menyatakan bahwa teori ini memiliki hubungan terhadap keputusan penerimaan, sejauh mana *Recruiters* tertarik kepada kandidat (auditor) yang telah terbukti mempengaruhi hal tersebut. Menurut Byrne (1971), atraksi interpersonal diukur sebagai perasaan pribadi *Recruiters* mengenai kandidat (auditor), dan keyakinan tentang seberapa besar keinginan seorang kandidat (auditor) ingin menjadi mitra kerja dan bekerja di suatu Kantor Akuntan Publik.

Model Byrne (1971) dari atraksi interpersonal menunjukkan bahwa kesamaan yang dirasakan dan atraksi interpersonal mungkin memiliki dampak positif terhadap hasil wawancara. Lebih lanjut penelitian telah mengkonfirmasi

(1971) Model Byrne dan menunjukkan bahwa atraksi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap hasil wawancara Goldberg, et al., (2005).

### 2.1.3 Sadili Samsudin

Kualifikasi-kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi oleh Sadili Samsudin, (2006:96) antara lain :

1. Keahlian
2. Pengalaman Kerja
3. Jenis Kelamin
4. Usia
5. Bakat
6. Tampang
7. Tempramen
8. Karakter
9. Pendidikan
10. *Personal Appereance*

Sadili Samsudin (2006) merumuskan bahwa keahlian, pengalaman kerja, jenis kelamin, usia, bakat, temperamen, tambapng, karakter, pendidikan, dan *personal appereance* adalah kualifikasi yang harus ada didalam diri seorang pegawai dan hal itu harus ditemukan pada proses seleksi atau *recruitment*. Kualifikasi tersebut harus ada karena menyangkut kelangsungan kinerja dari pegawai tersebut dan kelangsungan sebuah organisasi. Tugas pengambil keputusan adalah memastikan bahwa pegawai yang direkrut mempunyai kualifikasi tersebut.

#### 2.1.4 Auditor Independen

Auditor Independen atau Akuntan Publik adalah melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan. Pengauditan ini dilakukan pada perusahaan terbuka, yaitu perusahaan yang go public, perusahaan perusahaan besar dan juga perusahaan kecil serta organisasi-organisasi yang tidak bertujuan mencari laba. Praktik akuntan publik harus dilakukan melalui suatu Kantor Akuntan Publik (KAP).

Hierarki organisasi dalam suatu Kantor Akuntan Publik terdiri dari empat tingkatan yaitu :

- a. Partner. Partner ini menduduki jabatan tertinggi dalam penugasan, mempunyai tanggung jawab terhadap klien dan semua mengenai auditing. Dan partner ini menanda tangani laporan audit dan *management letter* serta bertanggungjawab terhadap penagihan fee audit dari klien.
- b. Manajer. Manajer bertindak sebagai pengawas audit, bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit; mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.
- c. Auditor senior. Auditor senior ini bertugas untuk melaksanakan audit, bertanggung jawab mengusahakan biaya audit dan waktu audit sesuai dengan rencana, mengarahkan dan mereview pekerjaan auditor junior.
- d. Auditor Yuniior. Auditor yuniior mempunyai tugas melaksanakan prosedur audit secara rinci.

### **2.1.5 Kualifikasi Subjektif**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anderson (1988) di Amerika Serikat telah menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal merupakan faktor yang berkontribusi terhadap penilaian pewawancara. Bambacas dan Patrickson (2008) juga menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal yang efektif adalah atribut yang diharapkan *managers* dalam posisi *controlling*. Penelitian yang dilakukan oleh Graves dan Powell (1988) menyatakan bahwa kualifikasi subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap sistem penerimaan.

Kualifikasi subjektif berupa kemampuan untuk berkomunikasi yang baik, pengetahuan tentang pekerjaan dan pengaplikasian kemampuan sosial relevan dengan posisi untuk ditempati. Hal tersebut sangatlah diperlukan karena merupakan faktor-faktor yang potensial dalam mempengaruhi sistem penerimaan. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika KAP yakin variabel kualifikasi subjektif dapat mempengaruhi sistem penerimaan dan menjadikan variabel tersebut menjadi standar penerimaan auditor.

### **2.1.6 Ketertarikan Antar pribadi (*Interpersonal Attraction*)**

Berscheid & Walster (1978) mengatakan bahwa daya tarik interpersonal merupakan sikap (positif atau negatif) seseorang terhadap orang tertentu. Kemudian Baron dan Byrne (Irwanto dkk., 1991) menyebutkan bahwa daya tarik interpersonal adalah suatu evaluasi yang dibuat seseorang pada orang lain di sepanjang dimensi sikap positif dan negatif yang menunjukkan tingkat dari rasa suka yang dibuat sampai rasa yang tidak disukai.

Elemen-elemen Daya Tarik Interpersonal Pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan untuk selalu menilai sesuatu (Berscheid & Walster, 1978). Byrne & Clore (dalam Berscheid & Walster, 1978), mengemukakan bahwa sebagian besar stimulus dapat diidentifikasi sebagai hadiah atau hukuman. Bagaimana ketertarikan dapat terbangun selalu bermula dari *reward* yang diberikan oleh orang lain. *Reward* yang disediakan oleh orang lain dalam interaksi yang terjalin diuraikan Berscheid & Walster (dalam Nurfitri, 2008) ke dalam lima elemen, yakni:

a. *Proximity*

Ketertarikan dan kedekatan merupakan dua hal yang terkait. Hal ini dikarenakan, pertama, kedekatan membuat bertambahnya kemungkinan untuk memperoleh informasi, baik pro ataupun kontra, mengenai orang lain. Walaupun, Newcomb (dalam Berscheid & Walster, 1978) mengungkapkan *proximity* lebih cenderung menghasilkan perasaan suka dibanding sebaliknya, karena cenderung memberikan informasi yang menyenangkan.

Alasan kedua yang mengakibatkan *proximity* terkait dengan ketertarikan adalah munculnya faktor kebersamaan.

b. *Reciprocity of liking*

Penelitian yang dilakukan Newcomb, Mette & Aronson (dalam Berscheid & Walster, 1978) menunjukkan adanya kecenderungan bahwa individu akan merasa tertarik pada orang yang

menyukainya. Hal ini diakibatkan adanya kecenderungan untuk mencari persetujuan dari orang lain.

c. *Similarity*

Manusia cenderung menyukai orang yang memiliki kesamaan dengan dirinya. Menurut Berscheid & Walster (1978) terdapat beberapa jenis kesamaan yang memiliki kaitan dengan ketertarikan, yaitu: kesamaan sikap, kesamaan kepribadian, kesamaan karakteristik fisik, kesamaan pendidikan dan kecerdasan, serta ciri-ciri sosial lain seperti latar belakang keluarga, agama, dan *hobby*.

d. *Reduction of fear, stress, and isolation*

Pada dasarnya manusia tidak menyukai kesendirian, adanya pengasingan sosial seperti dalam penjara pasti menimbulkan ketidaknyamanan. Kebutuhan akan keberadaan orang lain inilah yang membuat keterasingan dari orang lain menjadi situasi yang memberatkan.

e. *Cooperation*

Seringkali orang lain tidak memberi ganjaran secara langsung. Ganjaran positif seringkali dirasakan lewat bantuan yang diberikan. Bantuan dinilai positif bila dapat memudahkan tercapainya suatu tujuan. Sebaliknya, menghalangi kemajuan akan cenderung diartikan sebagai ganjaran negatif.

Model Byrne (1971) adanya atraksi interpersonal mungkin memiliki dampak positif terhadap sistem penerimaan. Model Byrne (1971) menunjukkan bahwa atraksi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap hasil wawancara Goldberg (2005). Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika *Recruiters* mempunyai rasa suka atau tidak suka yang ada pada diri *Recruiters* terhadap calon pegawai yang nantinya berpengaruh pada hasil rekomendasi. Ketertarikan antar pribadi dinilai memuaskan jika dapat mempengaruhi sistem penerimaan auditor dan dapat menjadikan variabel tersebut menjadi sebuah standar atau pedoman.

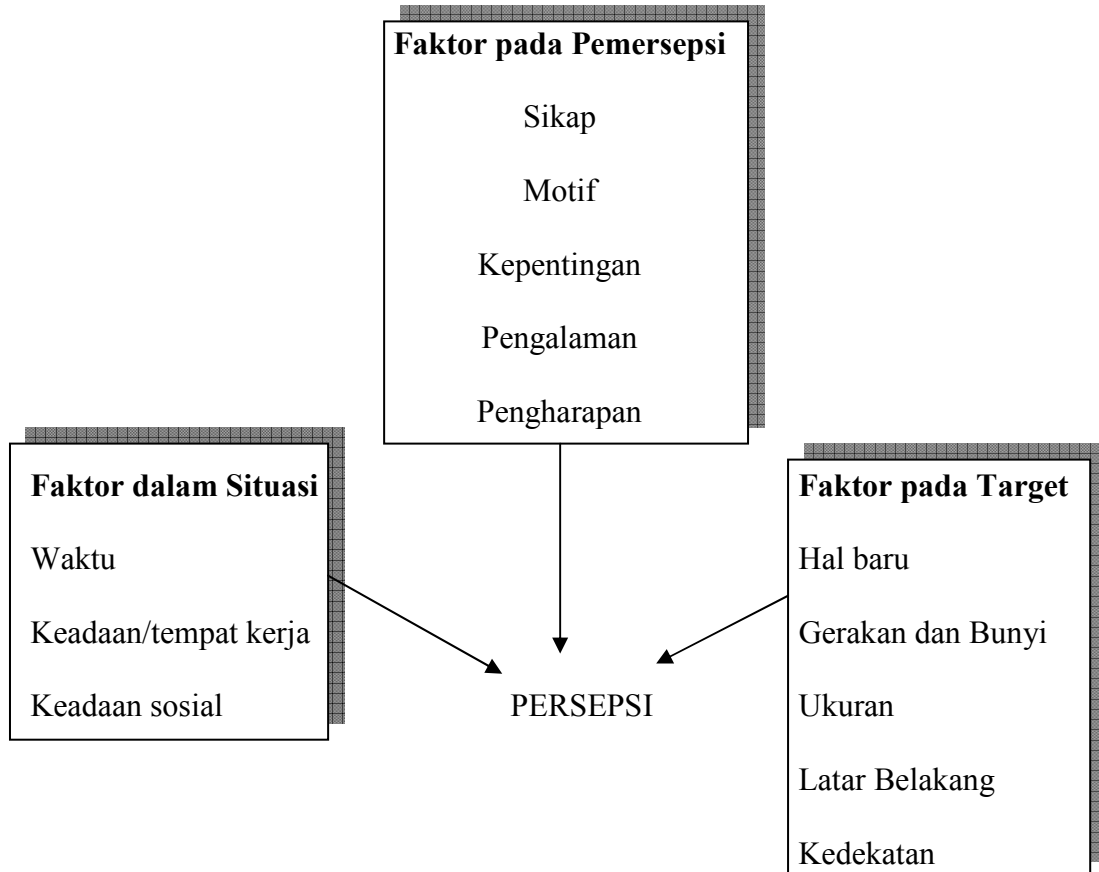
#### **2.1.7 Kesamaan Persepsi**

Penelitian Graves dan Powell (1981) mendefinisikan kesamaan mengenai latar belakang pendidikan, latar belakang keluarga, usia, hobi, dan status keluarga antara *Recruiters* dengan seorang kandidat. Irwanto (1994) mengartikan secara lebih sederhana bahwa persepsi adalah bagaimana orang melihat atau menginterpretasikan kejadian, obyek, atau orang.

Robbins (2003) menyatakan bahwa ada sejumlah faktor yang dapat menyebabkan perbedaan persepsi. Faktor tersebut berada pada pihak pelaku Persepsi.

Manusia cenderung menyukai orang yang memiliki kesamaan dengan dirinya. Hal tersebut dikarenakan munculnya kepuasan saat ia merasa orang lain memiliki kesamaan sikap dan keyakinan seperti yang ia miliki (Berscheid dan Walster, 1978). Faktor pada pemersepsi antara lain:

**Gambar 2.2**  
**Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi**



*Sumber : Robbins (1996)*

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kesamaan persepsi dengan *Recruiters* memiliki pengaruh positif terhadap persepsi (Philips, et al, 2010). Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika *Recruiters* merasa mempunyai kemiripan dalam sikap dan latar belakang, *Recruiters* akan merasa cocok. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika mempunyai berbagai kesamaan dengan *Recruiters* sehingga mempengaruhi hasil rekomendasi atau hasil keputusan.



### **2.1.8 Kualifikasi Objektif**

Penelitian telah menemukan bahwa auditor dengan kualifikasi yang baik seperti nilai IPK (skala 4.00) yang tinggi mempunyai harapan yang lebih besar untuk diterima dibandingkan dengan kandidat yang mempunyai kualifikasi yang rendah, Kimmell et al, (2008). AS survei untuk 4 perusahaan besar, Guinn et al. (2004) mengungkapkan bahwa kantor akuntan publik tidak akan mempromosikan seorang karyawan dari level staf ke level senior jika tidak mempunyai sertifikasi CPA.

Kualifikasi objektif telah terbukti mempengaruhi sistem penerimaan. Kualifikasi objektif diprosikan dengan IPK dan gelar akuntan PPA dianggap sebagai persyaratan untuk promosi sebuah posisi yang lebih tinggi di atas level staff. Seseorang dengan kualifikasi objektif yang tinggi akan mempunyai harapan yang lebih besar untuk diterima bahkan menempati level atas di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor memenuhi kualifikasi objektif berupa IPK dan PPA yang disyaratkan oleh KAP.

### **2.1.9 Daya Tarik Fisik**

Fisik seseorang menjadi salah satu daya tarik seseorang terhadap orang lain. Cantik dan tampan seseorang, postur tubuh, rambut, panca indera dan sebagiannya. Dalam hal ini, survei dilakukan ke sejumlah orang dan dibuktikan bahwa fisik merupakan penyebab utama adanya ketertarikan seseorang dengan orang lain (atraksi interpersonal) Mereka yang berpenampilan cantik dan menarik biasanya lebih mudah mendapat perhatian dan simpati orang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anderson, et al., (1994) menyebutkan bahwa auditor akuntan publik yang memiliki fisik yang tidak menarik akan kesulitan untuk sukses pada karirnya. Pimpinan dan klien akan lebih tertarik dengan seseorang yang mempunyai fisik yang menarik daripada seseorang yang tidak menarik dalam fisiknya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai daya tarik yang menawan akan mempunyai probabilitas diterima lebih besar karena hal tersebut bagus untuk karier auditor kedepan. Seseorang yang mempunyai daya tarik fisik yang tinggi akan mempunyai probabilitas untuk diterima di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor mempunyai daya tarik fisik yang menarik dan baik untuk menunjang karirnya di masa depan.

#### **2.1.10 Kesan Pertama (efek penampilan)**

Memakai pakaian yang profesional adalah aturan yang baku pada proses Seleksi. Di setiap tahap *recruitment* kandidat diharuskan untuk memakai pakaian yang pas, karena efek pakaian sangat berpengaruh terhadap sistem penerimaan daripada komunikasi verbal. Efek pakaian juga menerangkan jati diri sebenarnya pada seorang kandidat dan juga efek pakaian dapat menjadi cerminan kepribadian kandidat.

Seorang Pria dan Wanita hendaknya memakai busana yang cocok. Seorang Pria dalam busana yang pas digambarkan dengan memakai setelan gelap dipadu dengan kemeja dan menggunakan tambahan dasi sebagai pemanis penampilan. Seorang Wanita hendaknya memakai kemeja berlengan panjang

dipadukan dengan bawahan rok selutut atau celana panjang berbahan kulot untuk penampilan yang rapi (Anderson-Gough et al., 2005).

Kerapian menggambarkan tingkat keprofesionalan seseorang dan hal tersebut menjadi penunjang karir auditor di kemudian hari. Seseorang yang mempunyai kesan pertama yang baik, yaitu dilihat dari segi efek pakaian sebagai kerapian saat wawancara akan menarik minat *Recruiters* untuk mempekerjakan di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor terlihat menerapkan penampilan yang baik atau kerapian saat *Interview* dan hal itu mempengaruhi rekomendasi serta sistem penerimaan.

#### **2.1.11 Gender**

Penelitian banyak yang mengangkat isu *Gender* dan hasil penelitian satu sama lain saling bertentangan atau bertolak belakang. Tetapi para peneliti tetap tertarik akan penelitian yang mengatasnamakan jenis kelamin (*gender*) dan akan tetap menjadi topik yang hangat untuk di angkat.

Gold, et al., (2009) menerangkan bahwa pengaruh klien dan jenis kelamin auditor pada keputusan auditor sangat mempengaruhi satu sama lain. Dalam penelitian tersebut juga diterangkan bahwa seorang auditor Pria dalam membuat keputusan audit akan lebih akurat daripada auditor Wanita.

Penelitian oleh Gold et al., (2009) menunjukkan bahwa auditor Pria akan lebih akurat dalam mengambil keputusan audit atau mempunyai kualitas audit yang lebih tinggi daripada seorang Wanita yang *apply* untuk posisi yang sama. Hal itu menunjukkan bahwa auditor Pria akan mempunyai probabilitas untuk

diterima lebih besar daripada seorang auditor Wanita di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika KAP memilih jenis kelamin tertentu.

#### **2.1.12 Kompetensi**

Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Seangkan, standar umum ketiga (SA seksi 230 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit akan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama. Oleh karena itu, maka setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

*Webster's Ninth New Collegiate Dictionary* (1983) mendefinisikan keahlian (*expertise*) sebagai keterampilan dari seorang ahli. Trotter (1996) dalam Murtanto (1999) mendefinisikan ahli sebagai orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Hayes Roth et.al (1983) dalam artikel yang mendefinisikan keahlian sebagai keberadaan dari pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan tersebut dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

Lee dan Stone (1995), mendefinisikan kompetensi sebagai suatu keahlian yang cukup secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara obyektif. Pendapat lain adalah dari Dreyfus (dalam saifudin 2004),

mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian seorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu” ke “mengetahui bagaimana”, seperti misalnya : dari sekedar pengetahuan yang tergantung pada aturan tertentu kepada suatu pertanyaan yang bersifat intuitif.

Walaupun terdapat beberapa definisi diatas, secara umum belum ada kesepakatan mengenai definisi keahlian diantara peneliti. Konsekuensinya, konsep dari keahlian harus dioperasikan dengan melihat beberapa variabel atau ukuran, seperti lamanya pengalaman seseorang di bidang tertentu (Mohammadi dan Wright, 1987).

Ashton (1991) dalam Mayangsari (2003) mengatakan bahwa ukuran keahlian tidak cukup hanya pengalaman tetapi diperlukan pertimbangan lain dalam pembuatan suatu keputusan yang baik karena pada dasarnya manusia memiliki sejumlah unsur lain disamping pengalaman. Beberapa peneliti selanjutnya telah memasukkan unsur kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*) dan pengalaman (*experience*) ke dalam penelitian mereka (Bonnar dan Lewis, 1990; Libby dan Luft, 1993; Libby dan Tan, 1994 dalam Murtanto (1999).

Dari uraian diatas dilihat terdapat deskripsi yang jelas tentang kompetensi. Kompetensi individu menunjang kinerja mereka yang akan berkarier di Kantor Akuntan Publik maupun organisasi lain. Kompetensi di ukur melalui pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan perilaku. Seorang kandidat yang mempunyai faktor kompetensi yang bagus akan menarik minat *Recruiters* untuk

menerima seseorang itu di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika kandidat yang diterima terlihat menerapkan kompetensi yang baik berupa pengetahuan, perilaku, keahlian, dan pengalaman dalam kerjanya

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian –penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini antara lain :

1. Byrne, D (1971) dalam “*The Attraction Paradigm.*” Dependen variabel adalah Hasil *seleksi* dan variabel independen nya adalah kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), sikap, dan jenis kelamin. Hasil penelitian kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif berpengaruh pada hasil Seleksi. Sedangkan daya tarik fisik, sikap, kesan pertama, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap hasil seleksi.
2. Chad A Higgins dan Timothy Judge (2004) melakukan penelitian tentang “*The Effect of Applicant Influence Tactics on Recruiter Perceptions of Fit And Hiring Recommendations: A Field Study*”. Variabel dependen dari penelitian ini antara lain *Recruiter hiring recommendations dan job offers*. Variabel independen adalah *Ingratiation, Self-promotion, Perceived P–O fit, Perceived P–J fit*. Metode yang digunakan adalah metode survey dan LISREL 8. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Ingratiation, Self promotion, perceived* tidak berpengaruh terhadap *recruiter hiring*

*recommendations* dan *job offer*. GPA berpengaruh terhadap *hiring* dan *job offer*.

3. I Made Narsa (2006) melakukan penelitian tentang “*Sex-Role Stereotype* dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan : Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa”. Variabel independen yang diteliti *Gender* (laki-laki dan perempuan) dan variabel dependen yang berupa hasil perekrutan. Metode observasi dan olah statistik. Hipotesis pertama menyatakan bahwa jenis kelamin (*gender*) berhubungan negatif terhadap rekrutmen dan pengguna jasa akuntansi lebih memilih laki-laki dibandingkan perempuan dalam perekrutan.
4. Carl R. Phillips dan Antoinette S. Phillips (1996) dalam “*Job applicant past performance, interpersonal attraction and evaluator attributions in the selection decision process*”. Variabel independen yang diteliti adalah *interpersonal attraction* dan *past performance*. Variabel dependen berupa *selection decisions* dan *evaluator attributions*. Metode penelitian menggunakan alat analisis statistik regresi dan data primer. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa *past performance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *selection decisions*, *past performance* dan *interpersonal attraction* tidak berpengaruh terhadap *evaluator attributions*.
5. Shlomo Hareli, Motti Klang, dan Ursula Hess (2008) dalam “*The role of career history in gender based biases in job selection decisions*”. Variabel independen yang diteliti adalah *gender* yang diprosikan dengan *masculinity* dan *femininity*. Variabel dependen adalah *selection decisions*.

Menggunakan alat statistik ANOVA. Hasil penelitian adalah jenis kelamin yang diproksikan dengan pria dan wanita berpengaruh signifikan terhadap seleksi penerimaan .

6. Ken Lahti (2012) dalam “*Best Practices: Better Hiring through Science: Assess Skills and Competencies that Predict Success*”. Variabel independen adalah kompetensi yang diproksikan dengan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan perilaku. Variabel dependen berupa *hiring decisions*. Data yang dipakai adalah data primer dan olah statistik regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja dan hal tersebut berpengaruh terhadap *hiring decisions*.



**Tabel 2.3**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Byrne (1971)	<i>The Attraction Paradigm.</i>	-Dependen Hasil <i>seleksi</i> -Independen kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), sikap, dan jenis kelamin.	-	Kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif berpengaruh pada hasil Seleksi. Sedangkan daya tarik fisik, kesan pertama, sikap, dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap hasil seleksi.
2.	Chad A Higgins dan Timothy Judge (2004)	<i>The Effect of Applicant Influence Tactics on Recruiter Perceptions of Fit And Hiring Recommendations: A Field Study</i>	- Variabel dependen <i>Recruiter hiring recommendations and job offers</i> Variabel Independen <i>gratiation, Self-promotion, Perceived P-O fit, Perceived P-J fit.</i>	Metode survey dan LISREL 8	<i>Ingratiation. Self promotion, perceived</i> tidak berpengaruh terhadap <i>recruiter hiring recommendations dan job offer. GPA dan work experience</i> berpengaruh.
3	I Made Narsa (2006)	<i>Sex-Role Stereotype dalam Rekrutmen Pegawai Akuntansi dan Keuangan: Observasi terhadap Pola Rekrutmen Terbuka di Media Masa</i>	Variabel Independen Gender (laki-laki dan perempuan) - Variabel dependen Hasil perekrutan	Metode observasi dan olah statistik	Hipotesis pertama menyatakan bahwa jenis kelamin ( <i>gender</i> )berhubungan negatif terhadap rekrutmen dan hipotesis kedua pengguna jasa akuntansi lebih memilih laki-laki dibandingkan perempuan dalam perekrutan.

No.	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Carl R. Phillips, Antoinette S. Phillips (1996)	<i>Job applicant past performance, interpersonal attraction and evaluator attributions in the selection decision process</i>	- Variabel dependen Hasil seleksi - Variabel independen <i>Performance, attributions, interpersonal attraction</i>	Model regresi	Tidak ada hubungan yang signifikan ditemukan antara ketertarikan antar pribadi dengan hasil seleksi.
5	Shlomo Hareli, Motti Klang, dan Ursula Hess (2008)	<i>The role of career history in gender based biases in job selection decisions</i>	- Variabel Independen yaitu <i>gender</i> yang diproksikan dengan <i>masculinity</i> dan <i>feminity</i> . - Variabel dependen berupa <i>hasil seleksi</i>	ANOVA	Jenis kelamin yang diproksikan dengan pria dan wanita berpengaruh terhadap seleksi penerimaan.
6	Ken Lahti (2012)	<i>Best Practices: Better Hiring through Science: Assess Skills and Competencies that Predict Success</i>	- Variabel independen adalah kompetensi yang diproksikan dengan pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan perilaku. - Variabel dependen berupa <i>hiring decisions</i> .	Data primer dan olah statistik regresi	Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja dan hal tersebut berpengaruh terhadap <i>hiring decisions</i> .

*Sumber : Berbagai jurnal yang digunakan untuk peneliti*

#### 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Prinsip *employing the right persons in public accounting firms* yang diterapkan dalam penilaian yang valid dapat menambah nilai bagi organisasi, klien, dan lingkungan. Dengan menggunakan *Graves and Powell Model of hiring decisions*, teori Psikologi-Sosial yaitu *Theory of Interpersonal Attraction*, dan

teori Sadili Samsudin model menilai hubungan antara karakteristik kandidat dan sistem penerimaan. Model kemudian mengklasifikasikan hasil seperti kemungkinan sistem yang memuaskan dan tidak memuaskan.

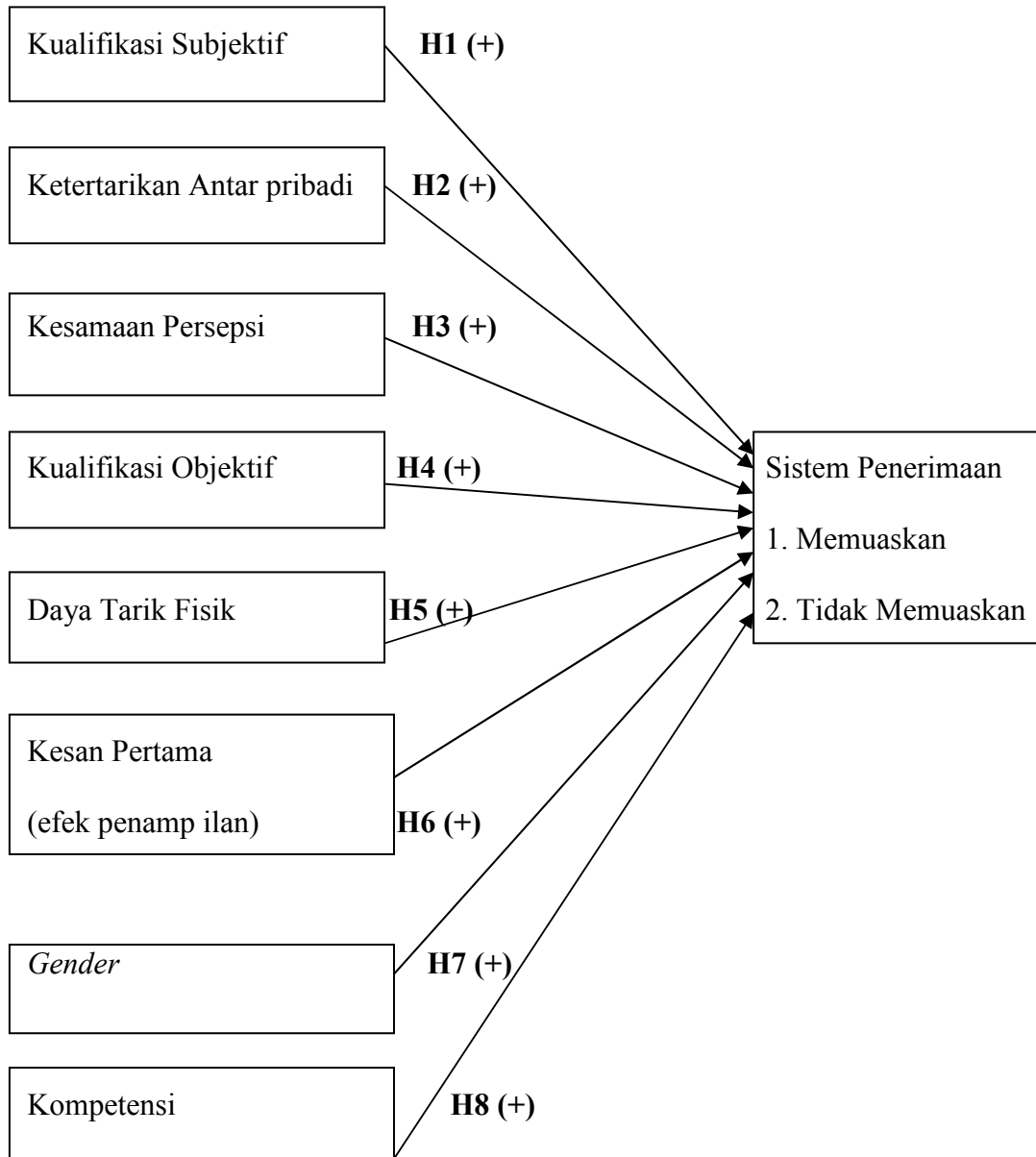
Berdasarkan telaah pustaka dan beberapa penelitian terdahulu, penelitian ini menggunakan Variabel Independen berupa kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), *gender*, dan kompetensi. Variabel dependen yang dipakai yaitu sistem penerimaan yaitu memuaskan dan tidak memuaskan. Keterkaitan antar 8 variabel independen dengan variabel dependen adalah:

1. Variabel Kualifikasi Subjektif. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor terlihat menerapkan kualifikasi subjektif berupa inisiatif, kemampuan berkomunikasi yang baik yang baik di dalam kinerjanya.
2. Variabel Ketertarikan antar pribadi. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika Recruiters mempunyai rasa suka atau tidak suka yang mempengaruhi hasil rekomendasi dan sistem penerimaan.
3. Variabel Kesamaan persepsi. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika *Recruiters* merasa mempunyai berbagai kesamaan dalam hobi, latar belakang keluarga dan status dalam keluarga.

4. Variabel Kualifikasi Objektif. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor memenuhi persyaratan kualifikasi objektif berupa IPK yang dibutuhkan.
5. Variabel Daya tarik fisik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor mempunyai daya tarik fisik yang menarik dan baik untuk menunjang karirnya di masa depan.
6. Variabel Kesan pertama (efek penampilan). Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika terlihat menerapkan penampilan yang baik dan hal itu mempengaruhi rekomendasi serta sistem penerimaan.
7. Variabel *Gender*. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor yang diterima di KAP tidak dibedakan berdasarkan *gender* mereka.
8. Variabel Kompetensi. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor terlihat menerapkan kompetensi yang baik berupa pengetahuan, perilaku, keahlian, dan pengalaman dalam kinerjanya.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.4 berikut ini:

**Gambar 2.4**  
**Kerangka Pemikiran teoritis**



*Sumber : Philips, et al., (2011) yang di modifikasi*

## 2.5 Hipotesis

### 2.5.1 Kualifikasi Subjektif

Kualifikasi subjektif adalah kemampuan kandidat untuk berkomunikasi dengan baik, kandidat mempunyai inisiatif, dan mempunyai pengetahuan akan pekerjaan yang dipilih oleh kandidat. Penelitian yang dilakukan oleh Graves dan Powell (1988) menyatakan bahwa kualifikasi subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap hasil *Recruitment*.

Kualifikasi subjektif menjadi hal yang terpenting di dalam sistem penerimaan. Kualifikasi subjektif diidentifikasi sebagai kemampuan berkomunikasi yang baik menjadi hal yang pokok untuk dipertimbangkan. Kesuksesan karir ditentukan oleh bagaimana cara individu di sebuah organisasi tersebut mengekspresikan idenya yang dituangkan menjadi kalimat atau cara berkomunikasi yang baik.

Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor terlihat menerapkan kualifikasi subjektif berupa inisiatif, kemampuan berkomunikasi yang baik di dalam kinerjanya. Kualifikasi subjektif tinggi yang tinggi akan menarik minat seorang *Recruiters*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Auditor dengan kualifikasi subjektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

### 2.5.2 Ketertarikan Antar Pribadi (*Interpersonal Attraction*)

Berscheid & Walster (1978) mengatakan bahwa daya tarik interpersonal merupakan sikap (positif atau negatif) seseorang terhadap orang tertentu. Kemudian Baron dan Byrne (Irwanto dkk., 1991) menyebutkan bahwa daya tarik interpersonal adalah suatu evaluasi yang dibuat seseorang pada orang lain di sepanjang dimensi sikap positif dan negatif yang menunjukkan tingkat dari rasa suka yang dibuat sampai rasa yang tidak disukai.

Model Byrne (1971) mengenai atraksi interpersonal menunjukkan bahwa kesamaan dirasakan dan adanya atraksi interpersonal antara *Recruiters* dan kandidat mungkin memiliki dampak positif terhadap hasil keputusan penerimaan. Selanjutnya penelitian telah mengkonfirmasi bahwa Model Byrne (1971) menunjukkan bahwa atraksi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap hasil wawancara Goldberg (2005).

Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika *Recruiters* mempunyai rasa suka yang mempengaruhi hasil rekomendasi dan sistem penerimaan. Ketertarikan seseorang berhubungan dengan proporsi kesamaan sikap yang berasosiasi dengan orang lain secara baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Auditor dengan ketertarikan antar pribadi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

### 2.5.3 Kesamaan Persepsi

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa derajat kesamaan persepsi kandidat dengan recruiter mempunyai pengaruh yang positif dengan hasil seleksi. Penelitian oleh Graves dan Powell (1988) dan Byrne (1971) menunjukkan bahwa kesamaan dalam hal sikap dan latar belakang dilihat recruiter akan mempunyai pengaruh pada persepsi kandidat terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kesamaan persepsi antara kandidat (auditor) dengan *Recruiters* memiliki pengaruh positif terhadap hasil wawancara. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika *Recruiters* merasa kandidat mirip dengan dirinya dalam sikap dan latar belakang, *Recruiters* akan melihat kandidat lebih cocok untuk diterima. Garca et al. (2008) menunjukkan bahwa kesamaan dianggap *Recruiters* akan mempengaruhi kecocokan persepsi kandidat untuk organisasi (Kantor Akuntan Publik). Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika kandidat yang diterima pada saat *Interview* mempunyai berbagai kesamaan dalam hobi, latar belakang keluarga dan status dengan *Recruiters*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Auditor dengan kesamaan persepsi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

### 2.5.4 Kualifikasi Objektif

Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin (2006) dan Graves dan Powell (1988) menunjukkan kandidat yang mempunyai kualitas pendidikan yang tinggi



mempunyai peluang yang besar untuk diterima. Kualifikasi objektif tersebut meliputi IPK yang dibutuhkan.

Model penelitian yang dilakukan oleh Graves dan Powell (1988) dan Byrne tentang kualifikasi objektif telah terbukti mempengaruhi hasil wawancara atau penerimaan. Kualifikasi objektif diproksikan dengan IPK dianggap sebagai persyaratan untuk promosi sebuah posisi yang lebih tinggi di atas level staff. Seseorang dengan kualifikasi objektif yang tinggi akan mempunyai harapan yang lebih besar untuk diterima bahkan menempati level yang lebih tinggi (senior) di Kantor Akuntan Publik. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika kandidat yang diterima memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Auditor dengan kualifikasi objektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

#### **2.5.5 Daya Tarik Fisik**

Model penerimaan Graves dan Powell (1988) menyatakan fisik seseorang menjadi salah satu daya tarik seseorang terhadap orang lain. Hasil penelitian dari US Anderson, et al., (1994) menyebutkan bahwa akuntan publik yang memiliki fisik yang tidak menarik akan kesulitan untuk sukses pada karirnya. *Recruiters* lebih tertarik dengan seseorang yang mempunyai fisik yang menarik daripada seseorang yang tidak menarik dalam fisiknya.

Hasil penelitian Anderson, et al., (1994) menyebutkan bahwa akuntan publik yang memiliki fisik yang tidak menarik akan kesulitan untuk sukses pada

karirnya. *Recruiters* lebih tertarik dengan seseorang yang mempunyai fisik yang menarik daripada seseorang yang tidak menarik dalam fisiknya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai daya tarik yang menawan akan mempunyai probabilitas lebih besar untuk sukses dalam kariernya kedepan. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor mempunyai daya tarik fisik yang menarik dan baik untuk menunjang karirnya di masa depan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>5</sub> : Auditor dengan daya tarik fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan**

#### **2.5.6 Kesan Pertama (efek penampilan)**

Memakai pakaian yang profesional adalah aturan yang baku pada proses seleksi. Di setiap tahap *recruitment*, kandidat diharuskan untuk membuat penampilannya semenarik dan serapi mungkin, karena efek penampilan sangat berpengaruh terhadap keputusan penerimaan. Efek penampilan juga menerangkan jati diri pada seorang kandidat dan juga dapat menjadi cerminan kepribadian kandidat, Graves dan Powell (1988).

Kerapian menggambarkan tingkat keprofesionalan seseorang dan hal tersebut menjadi penunjang karir kandidat di kemudian hari. Seseorang yang mempunyai kesan pertama yang baik, yaitu dilihat dari segi efek pakaian sebagai kerapian saat wawancara akan menarik minat *Recruiters*. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor menerapkan penampilan yang baik dan hal itu mempengaruhi rekomendasi serta sistem

penerimaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>6</sub> : Auditor dengan kesan pertama (efek penampilan) yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

### **2.5.7 Gender**

Penelitian yang dilakukan Gold, et al., (2009) menerangkan bahwa pengaruh klien dan jenis kelamin auditor pada keputusan auditor sangat mempengaruhi satu sama lain. Dalam penelitian tersebut juga diterangkan bahwa seorang auditor Pria dalam membuat keputusan akan lebih akurat daripada auditor Wanita.

Penelitian yang dilakukan oleh Shlomo Hareli, et al (2008) menunjukkan jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seleksi penerimaan. Terdapat perbedaan kualitas pekerjaan dan perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita. Sistem penerimaan berjalan memuaskan apabila perbedaan *gender* mempengaruhi sistem atau standar dalam penerimaan auditor di Kantor Akuntan Publik.

**H<sub>7</sub> : Gender auditor berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

### **2.5.8 Kompetensi**

Penelitian yang dilakukan oleh Lahti (2012) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja untuk menunjang

kesuksesan. Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Oleh karena itu, maka setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

Samsudin (2006) menyatakan bahwa keahlian pekerjaan pengetahuan dan keterampilan sosial diterapkan secara khusus relevan dengan posisi terbuka utama penentu keputusan perekrutan. Dari uraian diatas dilihat terdapat deskripsi yang jelas tentang kompetensi. Kompetensi menunjang kinerja mereka yang berkarir di Kantor Akuntan Publik maupun organisasi lain. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika kandidat yang diterima terlihat menerapkan kompetensi yang baik berupa pengetahuan, perilaku, keahlian, dan pengalaman dalam kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>8</sub> : Auditor dengan kompetensi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian yang berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Penerimaan Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang”. Pada bagian ini akan dijelaskan pula tentang populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah karakteristik yang nilai datanya bervariasi dari satu pengukuran ke pengukuran berikut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, variabel yang diteliti dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi variabel independen dan variabel dependen.

##### **3.1.1 Variabel Independen**

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat (Sekaran, 2009). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

###### **1. Variabel Kualifikasi Subjektif (SUBJQUALI)**

Kualifikasi subjektif adalah kemampuan yang ada di dalam diri seseorang untuk mengolah kalimat kemudian menjadi urutan kata-kata yang untuk mengkomunikasikan ide pikirannya. (Graves dan Powell, 1981).

Pengukuran variabel kualifikasi subjektif diukur dengan kemampuan interpersonal yang baik dan indikatornya yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dan pengetahuan tentang seluk beluk mengenai pekerjaannya. Persepsi responden terhadap indikator tersebut menggunakan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diukur dengan lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

## 2. Variabel Ketertarikan Interpersonal (INTERATTRACT)

Berscheid & Walster (1978) mengatakan bahwa daya tarik interpersonal merupakan sikap (positif atau negatif) seseorang terhadap orang tertentu. Kemudian Baron dan Byrne (Irwanto dkk., 1991) menyebutkan bahwa daya tarik interpersonal adalah suatu evaluasi yang dibuat seseorang pada orang lain di sepanjang dimensi sikap positif dan negatif yang menunjukkan tingkat dari rasa suka yang dibuat sampai rasa yang tidak disukai. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden pada kuesioner yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

## 3. Variabel Kesamaan Persepsi (PERCEIVESIM)

Variabel ini adalah kesamaan antara *recruiters* dan kandidat antara lain kesamaan sikap, motif, kepentingan pengalaman, dan penghargaan. Faktor pada obyek antara lain hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang, dan kedekatan. Sedangkan faktor dalam situasi antara lain waktu,

keadaan/tempat, kerja, dan keadaan sosial. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden pada kuesioner yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

#### 4. Variabel Kualifikasi Objektif (OBJQUALI)

Kualifikasi objektif diukur dengan proksi yaitu IPK dan PPA. Persepsi responden terhadap indikator menggunakan dua item pernyataan dalam kuesioner, dan jawaban atas pertanyaan tersebut diukur dengan skala ya atau tidak. Jika jawaban ya akan diberi skor 1, sebaliknya jika tidak diberi skor 0.

#### 5. Variabel Daya Tarik Fisik (PHYSICATTRACT)

Fisik seseorang menjadi salah satu daya tarik seseorang terhadap orang lain (Graves dan Powell, 1981). Pengukuran dilakukan dengan ukuran kecantikan dan ketampanan seseorang, postur tubuh, rambut, panca indera dan sebagainya. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

#### 6. Variabel Kesan Pertama (DRESSEFFECT)

Memakai pakaian yang profesional adalah aturan yang baku pada proses Seleksi. Kesan pertama diukur menggunakan keprofesionalan seseorang yang dilihat dari bagaimana caranya berpakaian. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan jawaban responden pada

kuesioner yaitu dengan lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

#### 7. Variabel *GENDER* (*GENDER*)

Variabel ini diukur dengan persepsi responden menggunakan satu item pernyataan, dan jawaban atas pernyataan diukur dengan jawaban responden melalui kuesioner yaitu skala ya atau tidak. Jika jawaban ya akan diberi skor 1, sebaliknya jika tidak diberi skor 0.

#### 8. Variabel Kompetensi (*COMPETENCY*)

Variabel kompetensi diukur dengan indikator berupa keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan perilaku. Dengan menggunakan item pernyataan kuesioner persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”.

### 3.1.2 Variabel Dependen

#### **Sistem Penerimaan (*SYSTEM*)**

Sistem penerimaan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini digunakan untuk memperjelas kemungkinan-kemungkinan keputusan yang akan diambil oleh *Recruiters*. Sistem penerimaan diukur dengan jawaban memuaskan dan tidak memuaskan. Kualifikasi yang mempunyai probabilitas untuk mempengaruhi sistem penerimaan akan diberikan keputusan variabel “memuaskan” dan diberi skor 1.



### 3.2 Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah 18 KAP di Semarang. Nama dan alamat KAP diambil dari Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2012 yang bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia.

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 sekitar. Pelamar yang mendaftar sebagai auditor cukup banyak dan tersebar di berbagai KAP Semarang.

#### b) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel yang dipilih dari populasi dianggap mewakili keberadaan populasi. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dengan tujuan penelitian dan relatif dapat dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya. Berdasarkan metode tersebut maka kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden merupakan pegawai KAP yang terlibat proses *interview* dan proses pengambilan keputusan penerimaan auditor sehingga mempunyai persepsi yang dituangkan dalam sistem penerimaan.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, melalui pertanyaan tertulis (kuesioner) yang dibagikan kepada Kantor Akuntan Publik di Semarang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode angket dan wawancara. Metode angket yang berupa pertanyaan tertulis (kuesioner) dan wawancara lisan. Kuesioner dikirim dengan cara mengantar langsung kepada alamat – alamat KAP di wilayah Semarang. Petunjuk pengisian kuesioner dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban. Kuesioner berasal dari penelitian terdahulu.

Kuesioner didesain terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama petunjuk pengisian. Bagian kedua berupa deskripsi responden, yaitu data demografi responden. Bagian ketiga berisi pernyataan mengenai pendapat yang berhubungan dengan kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek pakaian), *gender*, dan kompetensi. Pernyataan kuesioner sebanyak 21 butir merupakan pernyataan tertutup. Masing–masing kuesioner disertai surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditunjukkan kepada responden. Surat permohonan tersebut berisi identitas peneliti, maksud penelitian, dan jaminan akan kerahasiaan data penelitian.

Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya melalui peneliti yang secara langsung akan mengambil angket (kuesioner) yang telah diisi tersebut pada KAP yang bersangkutan. Angket yang telah diisi oleh responden kemudian diseleksi terlebih dahulu agar angket yang tidak lengkap pengisiannya tidak diikutsertakan dalam analisis.

Pernyataan berjumlah 21 butir adalah pernyataan yang mengukur 8 variabel independen yang ada di dalam penelitian ini. Instrumen berjumlah 21 butir yang berhubungan dengan variabel independen yang diteliti serta diukur menggunakan skala Likert dari 1 s/d 5.. Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pertanyaan, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Pertanyaan 1 butir adalah pernyataan yang mengukur variabel dependen yaitu sistem penerimaan auditor di KAP Semarang sudah berjalan memuaskan atau tidak memuaskan. Dalam penelitian ini sistem penerimaan auditor ditanyakan kepada 40 responden dengan cara mengkonfirmasi ulang *by phone* dan datang ke KAP. Jadi item kuesioner total berjumlah 22 butir.

Tabel 3.1 menunjukkan nilai untuk setiap pilihan jawaban:

**Tabel 3.4**  
**Nilai Jawaban**

Jawaban	Nilai
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

### **3.5 Metode Analisis**

#### **3.5.1 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data digunakan untuk mendapatkan kepastian mengenai apakah instrumen yang digunakan sudah mengukur hal yang tepat dan apakah hasil yang ada dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk mengukur hal tersebut digunakan Uji Reliabilitas dan Uji Validitas. Masing-masing akan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah masing-masing pernyataan dari setiap indikator valid atau tidak. Kita dapat melihat validitas setiap pernyataan dari  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika,  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid (Ghozali 2011).

##### **2. Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden konsisten dan stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  (Nunnally 1994, dalam Ghozali 2011).

### **3.6 Statistik Deskriptif**

Mengacu pada kerangka penelitian yang telah diajukan dalam penelitian ini dan hasil wawancara kepada responden yaitu *Recruiters*, maka metode analisis yang digunakan adalah analisis *logistic regression*. Untuk menjamin keakuratan data, maka sebelum dilakukan analisis regresi. Maka dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik deskriptif, namun Regresi Logistik tidak memerlukan

uji normalitas, dan uji asumsi klasik pada variabel dependennya (Ghozali, 2011).

Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel – variabel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah rata – rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum dan distribusi frekuensi (Ghozali,2011). Statistik deskriptif menyajikan ukuran – ukuran numerik yang sangat penting bagi sampel. Penelitian ini juga menggunakan statistik deskriptif yaitu *Crosstab* agar dapat mengklasifikasikan variabel independen dengan proksi mana saja yang mempengaruhi sistem penerimaan memuaskan dan tidak memuaskan.

### **3.7 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah antara variabel independen terdapat hubungan satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen satu dengan yang lain. Jika diantara variabel independen memiliki hubungan satu sama lain, maka variabel-variabel tersebut dikatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi logistik dapat dilihat dari analisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF.

### 3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Logistic Regression* (Regresi Logistik). Regresi Logistik tidak memerlukan uji normalitas, heteroskedasitas, dan uji asumsi klasik pada variabel dependennya (Ghozali, 2011). Regresi Logistik sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini karena variabel dependen dalam penelitian ini dichotomous (Subramaniam et al., 2009).

Variabel dependen yang digunakan, yaitu sistem penerimaan (diterima atau ditolak) dalam keputusan penerimaan auditor. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan campuran antara variable kontinyu (metric) dan kategorial (non-metrik) sehingga regresi Logistik dapat dipakai (Ghozali, 2011).

Persamaan Regresi Logistik dalam penelitian ini adalah :

$$\text{LN} \frac{P}{1-P} = \alpha + \beta_1 \text{SUBQUALI} + \beta_2 \text{INTERATT} + \beta_3 \text{PERCSIMI} + \beta_4 \text{OBJQUALI} + \beta_5 \text{PHYATTR} + \beta_6 \text{DRESEFFE} + \beta_7 \text{GENDER} + \beta_8 \text{COMPETENCY} + e$$

Keterangan :

Sistem Penerimaan = Variabel dummy sistem penerimaan dimana bernilai 1 untuk variabel independen/kualifikasi yang memuaskan dan 0 untuk sebaliknya.

$\alpha$  = Konstanta

SUBQUALI = Kualifikasi subjektif

INTERATT = Ketertarikan Interpersonal

PERCSIMI	= Kesamaan Persepsi
OBJQUALI	= Kualifikasi Objektif berupa variabel dummy Ya (skor 1) untuk mempengaruhi sistem dan Tidak (skor 0) tidak mempengaruhi sistem penerimaan.
PHYATTRA	= Daya Tarik Fisik
DRESEFFE	= Kesan Pertama (Efek Pakaian)
GENDER	= Jenis kelamin berpengaruh atau tidak (Ya atau Tidak berupa variabel dummy jika berpengaruh terhadap sistem penerimaan maka diberi nilai 1 dan 0 untuk sebaliknya.)
COMPETENCY	= Kompetensi
e	= Kesalahan Residual

Analisis pengujian model regresi logistik :

a. Menilai Model Regresi

Regresi logistik adalah model regresi yang sudah mengalami modifikasi, sehingga karakteristiknya sudah tidak sama lagi dengan model regresi sederhana atau berganda. Oleh karena itu, penentuan signifikansi secara statistik berbeda dalam dari regresi berganda. Kesesuaian model (*goodness of fit*) dapat dilihat dari  $R^2$  ataupun F test. Penilaian model regresi logistik dapat dilihat dari pengujian *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test*. Pengujian ini dilakukan untuk menilai model yang dihipotesiskan agar data empiris cocok atau sesuai dengan model. Jika nilai probabilitas (sig.) pada uji *Hosmer and Lemeshow Goodness of Fit Test* sama dengan atau kurang dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, sedangkan

jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol tidak dapat ditolak dan berarti model mampu memprediksi nilai observasinya atau dapat dikatakan model dapat diterima karena sesuai dengan data observasinya (Ghozali, 2011).

$H_0$  : Model yang dihipotesiskan fit dengan data

$H_A$  : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data.

b. Menilai *Overall Model Fit*

Untuk menilai keseluruhan model (*overall model fit*) ditunjukkan dengan *Log likelihood value* (nilai  $-LL$ ) yaitu dengan cara membandingkan antara nilai  $-2LL$  pada awal (block number = 0), dimana model hanya memasukkan konstanta dengan nilai  $-2LL$ , pada saat Block Number = 1, dimana model memasukkan konstanta dan variabel bebas. Apabila nilai  $-2LL$  Block Number = 0 > nilai  $-2LL$  Block Number = 1, maka menunjukkan model regresi yang baik. *Log likelihood* pada regresi logistic mirip dengan pengertian "*Sum of Square Error*" pada model regresi, sehingga penurunan log likelihood menunjukkan model yang semakin baik.

c. Menguji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol antara satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk



memprediksi variasi variable dependen. Dalam Regresi Logistik menguji  $R^2$  menggunakan uji Cox & Snell dan Nagelkerke (Ghozali, 2011).

d. Menguji Koefisien Regresi

Pengujian koefisien regresi dilakukan untuk menguji seberapa jauh semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Koefisien regresi dapat ditentukan dengan menggunakan *Wald statistic* dan nilai profitabilitas (sig.) dengan cara nilai *Wald statistic* dibandingkan dengan *Chi-square* tabel, sedangkan nilai probabilitas (sig.) dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ). Untuk menentukan penerimaan atau penolakan  $H_0$  didasarkan pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dengan kriteria :

- a.  $H_0$  tidak dapat ditolak apabila nilai probabilitas (sig.)  $> \alpha$  (5%), hal ini berarti  $H_a$  alternatif ditolak atau hipotesis yang menyatakan variable bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak.
- b.  $H_0$  ditolak apabila nilai probabilitas (sig.)  $< \alpha$  (5%), hal ini berarti  $H_a$  alternatif diterima atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima.