

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi nama KAP, jenis kelamin, pendidikan serta lama bekerja mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1. Proses Penyebaran Kuesioner

NO	Nama KAP	Jumlah kuesioner yang disebar	Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah
1	KAP. Achmad, Rasyid, Hisbuallah & Jerry	5	5
2	KAP. Arie Rachim	-	-
3	KAP. Drs. Bayudi Watu & Rekan	5	-
4	KAP. Benny, Tony, Frans & Daniel	7	7
5	KAP. Darsono & Budi Cahyo Santoso	-	-
6	KAP. Hadori Sugiarto Adi & Rekan	-	-
7	KAP. Drs Hananta Budianto & Rekan	4	-
8	KAP. Heliantono & Rekan	-	-
9	KAP. Drs. Idjang Soetikno	5	-
10	KAP. Leonard, Mulia & Richard	-	-
11	KAP. Riza, Adi, Syahril	8	8
12	KAP. Ruchendi, Mardjito & Rushadi	-	-
13	KAP. Sodikin dan Harijanto	6	6
14	KAP. Kumalahadi dan Sugeng Pamudji	-	-
15	KAP. Dra. Suhartati & Rekan	-	-
16	KAP. Drs. Tri Bowo Yulianti	6	6
17	KAP. Tarmizi Achmad	3	6
18	KAP. Yulianti, SE. BAP.	3	-
TOTAL		52	38

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1. diketahui bahwa dari jumlah kuesioner yang disebar dari 10 KAP, hanya 6 KAP yang bersedia menjadi responden dan jumlah kuesioner yang disebar ada 52 kuesioner, tetapi ada yang tidak terisi secara lengkap dan tidak kembali, sehingga hanya 38 kuesioner.

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
2.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	17	44.7%
	b. Perempuan	21	55.3%
	TOTAL:	38	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan (53.3%) dan sisanya 17 orang atau 44.7% adalah laki-laki.

Tabel 4.3. Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
3.	Pendidikan:		
	a.. S1	38	100%
	TOTAL:	38	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa semua responden pada penelitian berpendidikan S1 (100%)

Tabel 4.4. Lama Bekerja Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lama_kerja	38	40	96	59,21	17,507
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian minimal telah bekerja 40 bulan (3 tahun 4 bulan) dan maksimum 96 bulan (8 tahun) dengan rata-rata telah bekerja selama 59.21 bulan (4 tahun 9 bulan).

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk variabel tanggung jawab:

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Validitas Tanggung Jawab (1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
TJ1	0,488	0,320	Valid
TJ2	0,491	0,320	Valid
TJ3	0,180	0,320	Tidak Valid
TJ4	0,724	0,320	Valid
TJ5	0,572	0,320	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada 1 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Tanggung Jawab (2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
TJ1	0,654	0,320	Valid
TJ2	0,617	0,320	Valid
TJ4	0,715	0,320	Valid
TJ5	0,701	0,320	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel tanggung jawab adalah valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel pengalaman kerja:

Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel otonomi kerja:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Otonomi Kerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
OK1	0,649	0,320	Valid
OK2	0,666	0,320	Valid
OK3	0,566	0,320	Valid
OK4	0,748	0,320	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga untuk item pertanyaan otonomi kerja ini dapat dikatakan valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel ambiguitas peran:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Ambiguitas Peran

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
AP1	0,743	0,320	Valid
AP2	0,687	0,320	Valid
AP3	0,687	0,320	Valid
AP4	0,568	0,320	Valid
AP5	0,634	0,320	Valid
AP6	0,624	0,320	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga untuk item pertanyaan ambiguitas peran ini dapat dikatakan valid. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja:

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Kinerja

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,804	0,320	Valid
K2	0,783	0,320	Valid
K3	0,928	0,320	Valid
K4	0,913	0,320	Valid
K5	0,791	0,320	Valid
K6	0,928	0,320	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga untuk item pertanyaan kinerja dapat dikatakan valid.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Tanggung Jawab	0,835	Reliabel
Otonomi Kerja	0,817	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,863	Reliabel
Kinerja	0,950	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

4.3. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 4.11. Statistik Deskriptif

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Tanggung Jawab	4-20	8-20	16,9211	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Tinggi
Otonomi Kerja	4-20	13-20	16,7895	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Tinggi
Ambiguitas Peran	6-30	21-30	25,6842	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi
Kinerja	6-30	12-30	21,6842	6-14	14,01-22	22,01-30	Sedang

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel tanggung jawab rata-rata empirisnya sebesar 16,9211 dan masuk kategori tinggi. Artinya auditor yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki tanggung jawab penuh dalam bekerja, sering menjadi pemimpin dalam suatu kelompok, senang mengambil alih suatu tanggung jawab, telah menjabat berbagai posisi tanggung jawab pada pekerjaan dan kegiatan di kantor dimasa lalu, sering memberikan saran, dan diberi banyak tanggung jawab sebagai seorang auditor.

Untuk variabel otonomi kerja memperoleh nilai rata-rata empiris sebesar 16,7895 dan masuk kategori tinggi. Artinya auditor yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki otonomi kerja yang baik dalam bekerja, memiliki peluang untuk berpikir dan bertindak secara independen pada pekerjaan, memiliki wewenang pada posisi yang dijabat, memiliki peluang untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan, memiliki kebebasan untuk menerapkan *profesional judgment* pada pekerjaan.

Variabel ambiguitas peran memperoleh nilai rata-rata sebesar 25,6842 dan termasuk kategori tinggi. Artinya auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak mengetahui pasti seberapa besar wewenang yang dimiliki, tidak memiliki pekerjaan yang jelas arah dan tujuannya, tidak bisa mengalokasikan waktu bekerja dengan baik, tidak mengetahui dengan jelas mengenai pertanggung jawaban yang dimiliki, tidak tahu pasti apa yang diharapkan darinya, tidak mendapat penjelasan mengenai hal apa saja yang harus dilakukan.

Untuk variabel kinerja memperoleh rata-rata empiris sebesar 21,6842 dan termasuk kategori sedang. Artinya auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki kuantitas pekerjaan sesuai rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pekerjaan diatas rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, evaluasi yang diterima dari supervisor sesuai rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, kualitas hubungan dengan klien sesuai rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, kemampuannya dalam mengatur waktu dan biaya sesuai rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya, penghormatan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai rata-rata dibandingkan dengan rekan-rekan kerjanya.

4.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat pada nilai *Kolmogorof-Smirnov*. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,115	38	,200 [*]	,953	38	,108

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk unstandardized residual Komogorov Smirnov pada penelitian ini adalah $0,200 > 0,05$ dan Shapiro Wilks sebesar $0.108 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal. Artinya distribusi data pada penelitian ini normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Sedangkan untuk hasil pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada angka VIF dan *Tolerance*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,098	6,984		1,446	,158		
	TANGGUNGJAWAB	,550	,345	,305	1,597	,120	,486	2,058
	PENGALAMAN	1,315	,613	,363	2,146	,039	,618	1,617
	OTONOMI	,708	,437	,282	1,621	,115	,584	1,712
	AMBIGUITAS	-,803	,306	-,435	-2,626	,013	,647	1,546

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari persamaan regresi tersebut di atas, nilai untuk Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan untuk hasil pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini dengan uji *Glejser* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,989	3,857		-,256	,799
	TANGGUNGJAWAB	,087	,190	,110	,459	,649
	PENGALAMAN	,072	,338	,045	,213	,832
	OTONOMI	,270	,241	,245	1,120	,271

AMBIGUITAS	-,112	,169	-,137	-,661	,513
------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Artinya data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

4.5. Uji F

Tabel 4.15. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,693	4	77,173	5,848	,001 ^b
	Residual	435,518	33	13,198		
	Total	744,211	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), AMBIGUITAS, PENGALAMAN, OTONOMI, TANGGUNGJAWAB

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar 0.001 < 0.05 yang artinya model fit. Jadi variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,344	3,63284

a. Predictors: (Constant), AMBIGUITAS, PENGALAMAN, OTONOMI, TANGGUNGJAWAB

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa *adjusted R Square* sebesar 0.344 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 34.4% dan sisanya sebesar 65.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.7. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.17. Hasil uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig./2
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,098	6,984		1,446	,158	,079
	TANGGUNGJAWAB	,550	,345	,305	1,597	,120	,060
	PENGALAMAN	1,315	,613	,363	2,146	,039	,0195
	OTONOMI	,708	,437	,282	1,621	,115	,0575
	AMBIGUITAS	-,803	,306	-,435	-2,626	,013	,0065

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel tanggung jawab sebesar $0.120/2=0,060$ yang nilainya $> 0,05$ dengan nilai

koefisien regresi sebesar +0.550. Artinya tanggungjawab tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis pertama ditolak.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel pengalaman sebesar $0.039/2=0,0195$ yang nilainya $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar +1.315. Artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis kedua diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel otonomi sebesar $0.115/2=0.0575$ yang nilainya $> 0,05$ dengan nilai koefisien regresi +0.708. Artinya otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis ketiga ditolak.

Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel ambiguitas peran sebesar $0.013/2=0.0065$ yang nilainya $< 0,05$ dengan nilai koefisien regresi -0.803. Artinya ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis keempat diterima.

4.8. Pembahasan

4.8.1. Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 artinya tanggungjawab tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis pertama ditolak. 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). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tanggung jawab auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya menurut auditor tanggung jawab pekerjaan harus dilakukan dalam setiap pekerjaannya, sehingga tanggung jawab merupakan hal yang wajib dilakukan dan tanggung jawab kecil maupun besar harus diimplementasikan sehingga menjadikan tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini disebabkan karena tanggung jawab yang diimplementasikan tinggi maupun rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja karena dalam bekerja setiap auditor wajib bertanggung jawab di prakteknya sehingga tidak berdampak signifikan pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalberg dan Matar (2012).

4.8.2. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dibawah 0,05 artinya pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis kedua diterima. Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik, dapat lebih produktif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu mengatasi berbagai hambatan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lebih jauh Kolodner (1983) dalam Herliansyah (2006) dalam risetnya menunjukkan bagaimana pengalaman dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengambilan keputusan. Auditor dengan pengalaman atau pengalaman kerja yang semakin lama menunjukkan bahwa lama bekerjanya telah lebih lama sehingga dalam bekerja atau melakukan penugasan akan lebih baik sehingga dalam melakukan tugas auditnya akan semakin baik sehingga menunjukkan kinerja yang semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Quinones *et al.*(1995), Herliansyah dan Ilyas (2006), Kalbers dan Cenker (2008) yang juga menunjukkan pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.8.3. Pengaruh Otonomi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 artinya otonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis ketiga ditolak. 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 berpengaruh dengan profesi. Sebagai auditor senior dalam sebuah perusahaan dan memiliki otonomi yang lebih tinggi, diharapkan mereka akan memiliki kinerja yang baik.

Tetapi hasil penelitian ini gagal membuktikan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja. Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena di prakteknya atau dilapangan, auditor dengan otonomi tinggi maupun rendah pasti dituntut untuk memiliki otonomi dalam bekerja sehingga menjadikan otonomi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu dilihat dari masa kerjanya auditor memiliki masa kerja rata-rata 3 tahun 4 bulan sehingga menjadikan otonomi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Matar (2012).

4.8.4. Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi (uji t) diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dibawah 0,05 artinya ambiguitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Jadi hipotesis keempat diterima. 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, mengurangi kepuasan

kerja dan meningkatkan *turnover* (keluar masuk) karyawan (Singh, 1993) karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (*delays*) dalam mengambil tindakan (Babin & Boles, 1998), kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah. Ambiguitas peran menunjukkan bahwa ambiguitas peran makin besar yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran makin buruk membuat auditor bekerja tidak dengan konsisten dan tugas yang tidak jelas sehingga akan menurunkan kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kalbers dan Cenker (2008) yang juga memperlihatkan pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja.

