

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Proses Penyebaran Kuesioner

Berikut ini adalah tabel proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini :

Tabel 4.1.

Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

No.	Nama KAP	Jumlah Kuesioner yang Disebar	Jumlah Kuesioner Yang Kembali	Jumlah Kuesioner yang Dapat Diolah
1.	Bayudi, Yohana, Suzy, Arie	7	7	7
2.	Benny, Tony, Frans & Daniel	6	6	6
3.	Darsono dan Budi Cahyo Santoso	2	2	2
4.	Tarmizi Ahmad	8	8	7
5.	Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry (CAB)	5	5	5
6.	Drs.Hananta Budianto&rekan	3	3	3

7.	Drs. Idjang Soetikno	5	5	5
8.	Leonard mulia & Richard	7	7	7
9.	Ruchendi, Mardjito, & Rushadi	6	6	6
10.	Riza, Adi, Syahril & Rekan	6	6	6
11.	Sodikin & Harijanto	6	6	6
12.	Tribowo Yulianti	7	7	6
Sampel:		68	68	66

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dalam penelitian ini terdapat 18 KAP dengan jumlah auditor 225 auditor dan yang bersedia mengisi kuesioner sebanyak 12 KAP dengan jumlah auditor yang bersedia mengisi sebanyak 66 auditor. Kuesioner yang kembali selanjutnya diolah oleh peneliti.

4.2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan serta jabatan mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

		Gender			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	54,5	54,5	54,5
	Wanita	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.2. tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin laki - laki (54,5%) dan sisanya 30 orang atau 45,5% adalah wanita.

Tabel 4.3. Pendidikan Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	66	100,0	100,0	100,0

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.3. tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini berpendidikan S1 semua berjumlah 66 orang (100%).

Tabel 4.4. Usia Responden

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	66	22,00	36,00	26,1667	2,74329
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.4. tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian ini memiliki umur minimum 22 tahun, umur maksimal 36 tahun dan umur rata rata 26 tahun 2 bulan.

Tabel 4.5. Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A.Senior	21	31,8	31,8	31,8
	A.Yunior	45	68,2	68,2	100,0
Total		66	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.5. dilihat dari jabatannya, sebagian besar responden pada penelitian ini berjabatan auditor yunior 45 orang atau 68,2 % dan sisanya 21 orang atau 41,8% auditor senior.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel independensi :

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Validitas Independensi (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
IND1	0.379	0,242	Valid
IND2	0.591	0,242	Valid
IND3	0.055	0,242	Tidak Valid
IND4	0.591	0,242	Valid
IND5	0.439	0,242	Valid
IND6	0.468	0,242	Valid
IND7	0.506	0,242	Valid
IND8	0.473	0,242	Valid
IND9	0.629	0,242	Valid
IND10	0.513	0,242	Valid
IND11	0.071	0,242	Tidak Valid

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa ada 2 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung $<$ r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Independensi (2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
IND1	0.386	0,242	Valid
IND2	0.512	0,242	Valid
IND4	0.512	0,242	Valid
IND5	0.337	0,242	Valid
IND6	0.556	0,242	Valid
IND7	0.611	0,242	Valid
IND8	0.598	0,242	Valid
IND9	0.710	0,242	Valid
IND10	0.586	0,242	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi adalah valid.

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Profesionalisme (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
PRO1	0.795	0,242	Valid
PRO2	0.726	0,242	Valid
PRO3	0.646	0,242	Valid
PRO4	0.726	0,242	Valid
PRO5	0.795	0,242	Valid
PRO6	0.795	0,242	Valid
PRO7	0.726	0,242	Valid
PRO8	0.433	0,242	Valid
PRO9	0.527	0,242	Valid
PRO10	0.442	0,242	Valid
PRO11	0.671	0,242	Valid
PRO12	0.415	0,242	Valid
PRO13	0.801	0,242	Valid
PRO14	0.501	0,242	Valid
PRO15	0.751	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *profesionalisme* adalah valid.

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0.738	0,242	Valid
MO2	0.719	0,242	Valid
MO3	-0.103	0,242	Tidak Valid
MO4	0.738	0,242	Valid
MO5	0.738	0,242	Valid
MO6	0.603	0,242	Valid
MO7	0.738	0,242	Valid
MO8	0.890	0,242	Valid
MO9	0.738	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

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

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Validitas Motivasi (2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0.748	0,242	Valid
MO2	0.733	0,242	Valid
MO4	0.748	0,242	Valid
MO5	0.760	0,242	Valid
MO6	0.624	0,242	Valid
MO7	0.760	0,242	Valid
MO8	0.913	0,242	Valid
MO9	0.760	0,242	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi adalah valid.

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas Etika profesi (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
EP1	0.523	0,242	Valid
EP2	0.399	0,242	Valid
EP3	0.464	0,242	Valid
EP4	0.494	0,242	Valid
EP5	0.553	0,242	Valid
EP6	0.363	0,242	Valid
EP7	0.452	0,242	Valid
EP8	0.363	0,242	Valid
EP9	0.034	0,242	Tidak Valid
EP10	0.363	0,242	Valid
EP11	0.162	0,242	Tidak Valid
EP12	0.363	0,242	Valid
EP13	0.501	0,242	Valid
EP14	0.042	0,242	Tidak Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa ada 3 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung < r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Validitas Etika profesi (2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
EP1	0.534	0,242	Valid
EP2	0.387	0,242	Valid
EP3	0.370	0,242	Valid
EP4	0.378	0,242	Valid
EP5	0.431	0,242	Valid
EP6	0.520	0,242	Valid
EP7	0.318	0,242	Valid
EP8	0.520	0,242	Valid
EP10	0.520	0,242	Valid
EP12	0.520	0,242	Valid
EP13	0.437	0,242	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi adalah valid.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Validitas *Locus of Control* (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LOC1	0.502	0,242	Valid
LOC2	0.759	0,242	Valid
LOC3	0.383	0,242	Valid
LOC4	0.606	0,242	Valid
LOC5	0.669	0,242	Valid
LOC6	0.664	0,242	Valid
LOC7	0.352	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Locus of Control* adalah valid.

Tabel 4.14. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0.409	0,242	Valid
KO2	0.414	0,242	Valid
KO3	0.146	0,242	Tidak Valid
KO4	0.475	0,242	Valid
KO5	0.657	0,242	Valid
KO6	0.642	0,242	Valid
KO7	0.603	0,242	Valid
KO8	0.761	0,242	Valid
KO9	0.472	0,242	Valid
KO10	0.642	0,242	Valid
KO11	0.761	0,242	Valid
KO12	0.268	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

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

Tabel 4.15. Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi (2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0.403	0,242	Valid
KO2	0.451	0,242	Valid
KO4	0.443	0,242	Valid
KO5	0.678	0,242	Valid
KO6	0.694	0,242	Valid
KO7	0.599	0,242	Valid
KO8	0.783	0,242	Valid
KO9	0.443	0,242	Valid
KO10	0.694	0,242	Valid
KO11	0.783	0,242	Valid
KO12	0.245	0,242	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi adalah valid.

Tabel 4.16. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0.804	0,242	Valid
KP2	0.144	0,242	Tidak Valid
KP3	0.305	0,242	Valid
KP4	0.078	0,242	Tidak Valid
KP5	0.804	0,242	Valid
KP6	0.804	0,242	Valid
KP7	0.251	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel di atas diketahui bahwa ada 2 pertanyaan tidak valid karena nilai r hitung < r tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

Tabel 4.17. Hasil Pengujian Validitas Konflik Peran (2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KP1	0.922	0,242	Valid
KP3	0.331	0,242	Valid
KP5	0.922	0,242	Valid
KP6	0.922	0,242	Valid
KP7	0.421	0,242	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel independensi adalah valid.

Tabel 4.18. Hasil Pengujian Validitas Pemahaman *Good Governance* (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
PGG1	0.850	0,242	Valid
PGG2	0.422	0,242	Valid
PGG3	0.850	0,242	Valid
PGG4	0.810	0,242	Valid
PGG5	0.850	0,242	Valid
PGG6	0.558	0,242	Valid
PGG7	0.763	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel pemahaman *good governance* adalah valid.

Tabel 4.19. Hasil Pengujian Validitas Kinerja auditor (1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KA1	0.575	0,242	Valid
KA2	0.839	0,242	Valid
KA3	0.700	0,242	Valid
KA4	0.839	0,242	Valid
KA5	0.575	0,242	Valid
KA6	0,575	0,242	Valid
KA7	0.839	0,242	Valid
KA8	0.700	0,242	Valid
KA9	0,839	0,242	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja auditor adalah valid.

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.20. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Independensi</i>	0.827	Reliabel
Profesionalme	0.924	Reliabel
Motivasi	0.928	Reliabel
Etika Profesi	0.790	Reliabel
Locus of Control	0.816	Reliabel
Komitmen organisasi	0.862	Reliabel
Konflik Peran	0.852	Reliabel
Pemahaman Good Governance	0.906	Reliabel
Kinerja Auditor	0.921	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

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.

4.4. Statistik Deskriptif

Tabel 4.21. Statistik Deskriptif

Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Independensi</i>	9-45	23-42	33,61	9-21	21-33	33-45	Tinggi
Profesionalisme	15-75	40-74	60,06	15-35	35-55	55-75	Tinggi
Motivasi	8-40	20-39	30,65	8-18,67	18,67-29,34	29,34-40	Tinggi
Etika Profesi	11-55	25-47	35,38	11-25,67	25,67-40,34	40,34-55	Sedang
Locus of Control	7-35	19-34	27,86	7-16,33	16,33-25,63	25,63-35	Tinggi
Komitmen organisasi	11-55	37-54	44,59	11-25,67	25,67-40,34	40,34-55	Tinggi
Konflik Peran	5-35	16-25	19,94	5-15	15-25	25-35	Sedang
Pemahaman GG	7-35	16-35	27,59	7-16,33	16,3-25,63	25,63-35	Tinggi
Kinerja Auditor	9-45	30-45	34,79	9-21	21-33	33-45	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah (2018)

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel independensi masuk dalam kategori tinggi. Artinya responden didalam pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku dan catatan serta sumber informasi lainnya yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban dan sumber bisnis sehingga bukti yang akan dikumpulkan oleh auditor relevan. Responden mempunyai sikap netral, selama apapun hubungan antara auditor dan klien dan tekanan yg diberikan tidak akan menurunkan independensi responden jadi mampu menjaga independensinya dengan sangat baik.

Untuk profesionalisme termasuk dalam kategori tinggi. Artinya sikap atau sifat yang ditunjukkan oleh seorang yang profesional dalam menjalankan aktivitas profesinya dengan kesungguhan guna mencapai kesempurnaan hasil selama ini sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk variabel motivasi juga termasuk kategori tinggi yang artinya motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil kerja yang optimal. Para auditor memiliki antusias yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya sebagai auditor.

Etika profesi dalam kategori sedang, artinya setiap auditor publik diharapkan selalu memegang teguh etika profesi yang sudah ditetapkan oleh Institut Auditor Publik Indonesia, agar situasi pada persaingan tidak sehat dapat dihindarkan. Tanpa etika profesi auditor tidak akan ada karena fungsi auditor adalah penyedia informasi untuk proses pembuatan keputusan bisnis oleh para pelaku bisnis.

Locus of control dalam kategori tinggi yang artinya auditor yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu diluar mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan – kekuatan eksternal seperti kesulitan atau keberuntungan terhadap tugas yang dikerjakan itu lebih menentukan hasil kerja para auditor.

Untuk variabel komitmen organisasi juga masuk kategori tinggi. Artinya para auditor memiliki rasa memiliki dan keterkaitan pada KAP ditempatnya bekerja, para auditor loyal dan berusaha melakukan yang terbaik untuk organisasi tempatnya.

Untuk variabel konflik peran didalam kategori sedang, didalam hal ini menunjukkan bahwa auditor mengalami permasalahan didalam bekerja. Terkadang di dalam bekerja auditor dapat menolak atau menerima aturan, norma etika yang tidak sesuai dengan kode etik para auditor dalam KAP tempat auditor bekerja.

Didalam bekerja auditor melaksanakan dibawah perintah kerja yang kurang jelas dan bekerja tanpa sumber daya atau bahan yang cukup.

Variabel pemahaman *good governance* termasuk dalam kategori tinggi, dalam hal ini menunjukkan pemahaman *good governance* dapat membantu para auditor bersikap transparan, adil dan lebih memperhatikan integritas dan objektivitas dalam menjalankan tugasnya.

Pada variabel dependen kinerja auditor termasuk didalam kategori tinggi, artinya auditor tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan ketelitian yang tinggi, tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Auditor memiliki keyakinan terhadap hasil yang dicapai selama melakukan tugas dengan menggunakan pengetahuan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga auditor merasa kinerja yang dihasilkan selalu optimal.

4.5. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

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

Tabel 4.22. Hasil Pengujian Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,055	66	,200*	,988	66	,757

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

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel 4.22. tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. untuk *unstandardized residual* pada penelitian ini adalah $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini normal.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel 4.23. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,453	3,389		1,904	,062
	INDEPENDENSI	-,027	,044	-,081	-,616	,540
	PROFESIONALISME	-,015	,049	-,073	-,306	,761
	MOTIVASI	-,057	,057	-,175	-,991	,326
	ETIKA_PROFESI	-,075	,049	-,240	-1,542	,129
	PENGALAMAN	-,001	,012	-,011	-,089	,929
	LOCUS OF CONTROL	-,070	,109	-,145	-,646	,521
	KOMITMEN	,090	,058	,217	1,554	,126
	ORGANISASI					
	KONFLIK_PERAN	,049	,112	,076	,436	,664
	PEMAHAMAN_GCG	-,035	,065	-,078	-,544	,589

a. Dependent Variable: absres

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen lebih besar daripada 0,05 maka artinya data pada

penelitian ini telah bebas dari heteroskedastisitas. Data pada penelitian ini memiliki varians yang sama antara satu dengan lainnya.

4.5.3. Uji Multikolinearitas

Sedangkan untuk hasil pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat pada angka VIF dan *Tolerance*, Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.24. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	INDEPENDENSI	,801	1,248
	PROFESIONALISME	,242	4,125
	MOTIVASI	,449	2,227
	ETIKA_PROFESI	,573	1,744
	PENGALAMAN	,939	1,065
	LOCUS OF CONTROL	,277	3,613
	KOMITMEN ORGANISASI	,714	1,400
	KONFLIK_PERAN	,462	2,163
	PEMAHAMAN_GCG	,677	1,477

a. Dependent Variable: Kinerja-Auditor
Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

4.6. Uji Model Fit

Tabel 4.25. Hasil Uji Model Fit

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.066	9	102.563	11.132	.000 ^a
	Residual	515.965	56	9.214		
	Total	1439.030	65			

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN, KONFLIK_PERAN, KOMITMEN ORGANISASI, ETIKA_PROFESI, INDEPENDENSI, PEMAHAMAN_GCG, LOCUS OF CONTROL, MOTIVASI, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: Kinerja-Auditor

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dengan demikian dikatakan model fit, artinya variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.584	3,035

a. Predictors: (Constant), PEMAHAMAN_GCG, INDEPENDENSI, MOTIVASI, PENGALAMAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI, ETIKA_PROFESI, KONFLIK_PERAN, PROFESIONALISME

b. Dependent Variable: Kinerja-Auditor

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,584 yang artinya independensi, profesionalisme, motivasi, etika profesi, locus of control, komitmen organisasi, konflik peran dan pemahaman *good governance*

berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8. Hasil Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.27. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan	
	B	Std. Error	Beta			Sig./2	Hipotesis
(Constant)	12.892	6.561		1.965	.054		
INDEPENDENSI	.173	.085	.182	2.030	.047	.023	Terima
PROFESIONALISME	-.148	.095	-.253	-1.556	.125	.062	Tolak
MOTIVASI	-.137	.111	-.147	-1.234	.223	.111	Tolak
ETIKA PROFESI	.241	.094	-.270	-2.550	.010	.005	Terima
PENGALAMAN	-.022	.023	-.081	-.977	.333	.166	Tolak
LOCUS OF CONTROL	-.007	.210	-.005	-.035	.972	.486	Tolak
KOMITMEN ORGANISASI	.684	.112	.578	6.101	.000	.000	Terima
KONFLIK PERAN	-.067	.217	-.036	-.307	.760	.380	Tolak
PEMAHAMAN GG	.340	.125	.265	2.721	.009	.004	Terima

Sumber : Data Primer yang diolah (2018)

4.8.1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel independensi sebesar $0,04712/2=0.0235$ yang nilainya $< 0,05$ dan nilai β sebesar $+0,173$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

4.8.2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel profesionalisme sebesar $0,125/2=0.0625$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,148$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

4.8.3. Hipotesis ketiga

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel motivasi sebesar $0,223/2=0.1115$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,137$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak.

4.8.4. Hipotesis keempat

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel etika profesi sebesar $0,010/2=0.05$ yang nilainya $< 0,05$ dan nilai β sebesar $0,241$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

4.8.5. Hipotesis kelima

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel pengalaman sebesar $0,333/2=0.1665$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,022$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima pada penelitian ini ditolak.

4.8.6. Hipotesis keenam

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel *locus of control* sebesar $0,972/2=0.486$ yang nilainya $> 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,007$. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam pada penelitian ini ditolak.

4.8.7. Variabel Kontrol

Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi t untuk semua variabel kontrol, pada variabel komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* dibawah $0,05$ artinya variabel kontrol komitmen organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor akan tetapi variabel konflik peran diatas $0,05$ variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis ini diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,023$ dibawah 0.05 dan nilai koefisien sebesar $+0,173$. Dengan semikian, maka independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Auditor sebisa mungkin harus bersikap independen didalam melakukan pekerjaannya. Sikap independen yang dimiliki oleh auditor, diharapkan kualitas audit yang dihasilkan akan menjadi lebih baik. Jika auditor mampu menjaga

independensinya, tentu kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Seorang auditor yang menegakan independensinya, tidak berpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar maupun dari dalam diri auditor dalam mempertimbangkan kejelasan dan hasil yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Contoh didalam dunia kerja disaat perusahaan yang sedang kita audit mengalami masalah intern didalam operasional dan strategi didalam pemasaran untuk menaikkan omset, auditor diminta pertimbangan untuk menilai kinerja dari berbagai divisi. Sikap dari seorang auditor tidak boleh memihak satu orang tetapi memiliki sikap yang netral dan independen didalam memberi saran dan disaat auditor didalam lingkup kerja tidak boleh terlalu dekat dengan karyawan divisi lain karena akan menimbulkan sikap negative dari karyawan lainnya karena auditor harus menjaga independen dan bekerja sesuai apa yang sudah menjadi bagiannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nizar (2015) menyatakan bahwa independensi pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini juga didukung penelitian Putri (2013) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.9.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,062 diatas 0.05 dan nilai koefisien sebesar -0,148. Dengan demikian, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor yang profesional akan lebih mementingkan dampak dari apa yang auditor kerjakan saat ini, apabila seorang auditor tidak dapat melaporkan laporan audit dengan tepat waktu ini akan berdampak pada menurunnya sikap profesionalisme dari seorang auditor tersebut dan auditor tersebut telah gagal dalam mempertahankan sikap profesionalismenya dalam pekerjaannya.

Contoh didalam dunia kerja adalah seorang auditor saat mengaudit laporan keuangan mengalami kekurangan informasi, auditor konfirmasi dengan klien untuk dijelaskan masalah yang terjadi klien tersebut sedang sibuk dan menjanjikan untuk memberikan informasi beberapa hari kemudian, disaat menunggu konfirmasi auditor mengerjakan laporan audit klien lain disaat itu klien pertama memberi informasi dan meminta untuk segera menyelesaikan laporan tersebut dan klien kedua juga melakukan hal yang sama. Dari permasalahan tersebut auditor harus dapat menyelesaikan laporan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan klien sehingga auditor menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karena kemungkinan auditor melakukan cara kerja yang tidak efisien dan efektif atau menggunakan cara lain sehingga klien memberi toleransi perpanjangan waktu.

Alasan ditolaknya hipotesis pada penelitian ini disebabkan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan auditor lainnya sehingga kurang bias membangun kesadaran profesional. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2013).

4.9.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,111 diatas 0.05 dan nilai koefisien negatif sebesar -0,137. Dengan demikian, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Bila seorang auditor termotivasi akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta fokus pada tujuannya. Pada dasarnya seorang yang termotivasi berada dalam kondisi yang tegang dan akan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya yang ada. Proses dari motivasi yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan cara atau pencarian ide yang lain.

Contoh pada dunia kerja adalah saat sedang mengerjakan pekerjaan klien A yang sudah deadline, saat yang bersamaan atasan meminta untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan yang dideadline dan tidak mau menerima alasan yang terjadi sebagai auditor motivasi yang sudah ada akan hilang karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah direncanakan sehingga mengerjakannya dengan bersungguh - sungguh. Dan terkadang auditor sudah semangat dalam mengerjakan ada permasalahan diklien dan auditor dituduh ikut campur dalam

permasalahan tersebut menjadi menurunkan motivasi dan menyelesaikan masalah yang ada.

Alasan ditolaknya pada hipotesis ini adalah kurangnya penghargaan pimpinan atas pencapaian prestasi kerja bawahanya, hal ini dapat menyebabkan menurunnya motivasi seorang auditor dalam peningkatan kinerjanya karena merasa apa yang sudah dikerjakan tidak dihargai oleh pimpinannya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015).

4.9.4. Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi < 0.05 dan nilai koefisien positif sebesar $+0,241$ sehingga hipotesis diterima. Artinya etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Jadi semakin tinggi tingkat etika profesi auditor maka semakin tinggi kinerja yang dilakukan auditor. Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan khusus yang menjadi pedoman bagi setiap orang yang mengembangkan profesi yang bersangkutan. Aturan ini merupakan aturan dalam menjalankan profesi yang biasanya disebut dengan kode etik yang harus dipenuhi oleh setiap profesi. Di dalam kode etik terdapat muatan – muatan etika yang pada dasarnya untuk melindungi kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi.

Kode etik harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dan alat kepercayaan bagi masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap profesional wajib mentaati etika

profesinya terkait dengan pelayanan yang diberikan. Pemahaman etika mengarah pada sikap, perbuatan, tingkah laku auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik. Pemahaman tentang kode etik auditor akan mengarahkan ke sikap, tingkah laku auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan berupaya untuk menjaga mutu auditor. Dalam melaksanakan pemeriksaan, seorang auditor harus menjunjung tinggi etika profesinya sebagai auditor agar tercipta transparansi. Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh Muliani (2015) diketahui bahwa etika profesi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.9.5. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,166 diatas 0.05 dan nilai koefisien sebesar -0,022. Dengan demikian, pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengalaman kerja adalah suatu pertimbangan untuk merekrut dan promosi. Konsep pengalaman meliputi waktu dalam suatu pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan jenis pekerjaan, lama pengalaman kerja auditor adalah jangka waktu seorang auditor bekerja.

Contoh pada dunia kerja adalah saat ada kunjungan diklien, klien menanyakan hal hal terkait laporan audit kepada auditor yang ada, auditor yang sudah lama bekerja tidak bisa menjelaskan dengan gamblang, yang menjelaskan auditor yunior karena auditor yunior selalu mengingat setiap permasalahan yang terjadi disetiap klien sedangkan auditor senior tidak selalu memperhatikan. Dari permasalahan tersebut pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Alasan ditolakny a hipotesis pada penelitian ini disebabkan karena kuisioner untuk pengalaman kurang mencerminkan dan tidak ada pertanyaan hanya menggunakan lama bekerja sehingga pilihan jawaban dari responden kurang didalam variabel ini dan alasan kedua yaitu kepuasan kerja yang dimiliki seorang auditor tidak dipengaruhi oleh hal – hal yang berasal dari dalam diri seorang auditor tersebut namun dipengaruhi oleh hal – hal yang berasal dari luar misalnya gaji atau kepuasan publik atau hal yang lainnya. Pengalaman bukan menjadi kepuasan bagi seorang internal auditor bekerja melainkan faktor ekstrinsik dari pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan tidak ada pengaruh pengalaman dengan kinerja auditor. Hasil pada penelitian ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Gunawan (2013).

4.9.6. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada hasil pengujian variabel *locus of control* diketahui bahwa hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,486 diatas 0.05 dan nilai koefisien sebesar -0,007. Dengan demikian, maka dapat dikatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Locus of control merupakan kendali individu atas pekerjaannya dan kepercayaan terhadap keberhasilan diri. *Locus of control* itu sendiri merupakan variabel kepribadian, keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri dan seorang yakin bahawa seorang itu adalah penentu nasibnya sendiri atau pemegang kendali diatas apapun yang terjadi pada dirinya.

Contoh pada dunia kerja adalah seorang auditor tetapi tidak mau diberi tugas untuk menjadi koordinator atau penanggung jawab pada klien tersebut tetapi dia selalu memilih menjadi anggotanya. Karena auditor tersebut takut dan tidak mau mengambil resiko berhadapan dengan klien dan atasan. Pekerjaan yang dilakukan selalu menjadi anggota dan bagian vouching dan opname.

Alasan hipotesis ini ditolak adalah auditor dengan *Locus of control* yang tinggi lebih mudah untuk menyerah dan bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja auditor. Kinerja auditor yang tidak sesuai harapan merupakan sesuatu yang sangat tidak diinginkan dalam melaksanakan tugas audit. Dengan demikian dapat dikatakan tidak ada pengaruh *Locus of control* dengan kinerja auditor. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Wijaya (2015).

4.9.7. Variabel Kontrol

4.9.7.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel Kontrol komitmen organisasi adalah sebesar 0,000 dan nilainya dibawah 0,05 artinya variabel control komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan dan kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan serta loyalitas untuk tetap menjadi anggota dalam kantor tersebut. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang didalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat

meningkat. Dengan komitmen yang tinggi auditor akan merasa terdorong untuk melakukan tugasnya sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas.

4.9.7.2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi variabel kontrol konflik peran adalah sebesar 0,38 dan nilainya diatas 0,05 artinya variabel control konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Konflik peran dimana merupakan gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam berkerja yang secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja, sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan. Jadi baik responden dengan konflik peran rendah maupun tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya kinerja auditor tidak di pengaruhi oleh seberapa tinggi atau rendah tingkat konflik peran yang terjadi karena berbagai masalah yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya bagi para auditor.

Contoh dalam dunia pekerjaan adalah seorang auditor mencampurkan masalah diluar pekerjaan dengan masalah yang terjadi dipekerjaan menyebabkan konflik antara auditor lain dan menimbulkan kesenjangan dan pekerjaan yang ada tidak efektif didalam mengerjakannya dan ada juga seorang auditor yang tergantung oleh suasana hati jadi setiap ingin berinteraksi dengan auditor tersebut harus memahami suasana hatinya baik atau tidak.

4.9.7.3. Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi t variabel kontrol pemahaman *good governance* adalah sebesar 0,0045 dan nilainya dibawah 0,05 artinya variabel kontrol pemahaman *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pemahaman *good governance* didalam KAP yaitu membangun nilai serta etika bisnis yang melandasi pengembangan perilaku professional akuntan sehingga auditor yang telah memiliki paham *good governance* akan lebih bersifat independen karena dengan memiliki sifat tersebut auditor akan disegani oleh perusahaan yang akan menggunakan jasanya. Penerapan *good governance* pada KAP membawa konsekuensi berbagai hubungan antar *good governance* dengan kinerja auditor.

