

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor yang bekerja di KAP di Semarang dan bersedia untuk mengisi. Berikut adalah daftar KAP yang bersedia untuk mengisi kuesioner:

Tabel 4. 1 Sampel Penelitian

No	Nama KAP	Jumlah Auditor	Jumlah Auditor yang Mengisi Kuesioner
1	KAP Ashari dan Ida Nurhayati	10	5
2	KAP Bayudi, Yohana, Suzy, Arie (Cabang)	8	5
3	KAP Benny, Tony, Frans, dan Daniel (Cabang)	9	5
4	KAP Darsono dan Budi Cahyo Santoso	9	4
5	KAP Endang Dewiwati	7	5
6	KAP Leonard, Mulia, dan Richard (Cabang)	17	10
7	KAP PHO dan Rekan	7	5
8	KAP Riza, Adi, Syahril, dan Rekan (Cabang)	5	5
9	KAP Siswanto	5	4
10	KAP Sodikin dan Harijanto (Pusat)	15	6
11	KAP Sophian Wongsargo	7	5
12	KAP Suratman	11	5
TOTAL			64

4.2 Demografi Responden

Gambaran responden dalam penelitian ini dilihat dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerjanya. Berikut merupakan deskripsi karakteristik responden:

4.2.1 Responden Menurut Umur

Tabel 4. 2 Data Statistik Deskriptif Umur Responden

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Umur	64	23	23	46	26.97	3.792
Valid N (Listwise)	64					

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas, auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini paling muda berusia 23 tahun dan yang paling tua berusia 46 tahun. Rata-rata usia dari seluruh responden adalah 27 tahun.

4.2.2 Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Data Statistik Deskriptif Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	30	46.9	46.9	46.9
	P	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas, auditor yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang (46.9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (53.1%). Mayoritas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah perempuan.

4.2.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 4 Data Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	60	93.8	93.8	93.8
	S2	4	6.3	6.3	100
	Total	64	100	100	

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas, responden yang tingkat pendidikannya S1 sebanyak 60 orang (93.8%) dan yang tingkat pendidikannya S2 sebanyak 4 orang (6.3%). Mayoritas responden yang mengisi kuesioner penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1.

4.2.4 Responden Menurut Jabatan

Tabel 4. 5 Data Statistik Deskriptif Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Auditor Junior	27	42.2	42.2	42.2
	Auditor Senior	17	26.6	26.6	68.8
	Partner	1	1.6	1.6	70.3
	Staff Audit	16	25	25	95.3
	Supervisor	3	4.7	4.7	100
	Total	64	100	100	

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki jabatan sebagai auditor junior berjumlah 27 orang (42.2%), jabatan auditor senior sebanyak 17 orang (26.6%), sebagai staf audit sebanyak 16 orang (25%). Sedangkan responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor berjumlah 3 orang (4.7%) dan yang menjabat sebagai partner hanya berjumlah 1 orang (1.6%).

4.2.5 Responden Menurut Masa Bekerja

Tabel 4. 6 Data Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Masa Kerja	64	9	1	10	3.52	2.182
Valid N (Listwise)	64					

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja paling sebentar selama 1 tahun dan paling lama 10 tahun. Rata-rata lama bekerja dari seluruh responden dalam penelitian ini adalah 3.5 tahun

4.2.6 Crosstab

Tabel 4. 7 Tingkat Pendidikan * Jenis Kelamin

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	L	P	
S1	28	32	60
S2	2	2	4
Total	30	34	64

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas, auditor yang berjenis kelamin laki-laki dan memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 28 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang. Sedangkan auditor yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Jadi, auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan dengan tingkat pendidikan S1.

Tabel 4. 8 Jabatan * Jenis Kelamin

Jabatan	Jenis Kelamin		Total
	L	P	
Auditor Junior	13	14	27
Auditor Senior	5	12	17
Partner	0	1	1
Staff Audit	9	7	16
Supervisor	3	0	3
Total	30	34	64

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki jabatan sebagai auditor junior dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang dan perempuan berjumlah 14 orang. Responden yang memiliki jabatan sebagai auditor senior dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang dan perempuan berjumlah 12 orang. Auditor yang memiliki jabatan sebagai staff audit berjumlah 9 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Sedangkan responden yang memiliki jabatan sebagai supervisor berjumlah 3 orang laki-laki dan yang

menjabat sebagai partner berjumlah 1 orang dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 9 Jabatan * Masa Bekerja

Jabatan	Masa Kerja (tahun)									Total
	1	2	3	4	5	6	8	9	10	
Auditor Junior	6	9	11	0	1	0	0	0	0	27
Auditor Senior	0	1	4	7	3	1	0	1	0	17
Partner	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Staff Audit	0	7	3	3	1	0	1	0	1	16
Supervisor	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3
Total	6	17	18	10	6	1	2	1	3	64

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel di atas, auditor junior yang menjadi responden dengan masa kerja 1 tahun berjumlah 6 orang, 2 tahun berjumlah 9 orang, 3 tahun berjumlah 11 orang, dan 5 tahun berjumlah 1 orang. Responden yang memiliki jabatan sebagai auditor senior dengan masa bekerja selama 2 tahun berjumlah 1 orang, 3 tahun berjumlah 4 orang, 4 tahun berjumlah 7 orang, 5 tahun berjumlah 3 orang, serta 6 dan 9 tahun yang masing-masing berjumlah 1 orang. Terdapat staff audit yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 7 orang, 3 dan 4 tahun yang masing-masing berjumlah 3 orang, 5 tahun berjumlah 1 orang, 8 tahun berjumlah 1 orang, dan 10 tahun yang berjumlah 1 orang. Sedangkan responden yang menjabat sebagai supervisor hanya berjumlah 3 orang dengan masing-masing masa bekerja selama 5 tahun, 8 tahun, dan 10 tahun. Satu-satunya

responden yang menjabat sebagai partner memiliki masa bekerja selama 10 tahun.

4.3 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan yang tertera di dalam kuesioner memiliki kemampuan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Dalam penelitian ini sampel (n) yang digunakan berjumlah 64 dan $\alpha=0.05$, jadi diperoleh $r_{tabel} = 0.2461$. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil uji validitas yang dihitung menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir				
1	PKR.1	0.706	0.2461	Valid
2	PKR.2	0.353	0.2461	Valid
3	PKR.3	0.787	0.2461	Valid
4	PKR.4	0.721	0.2461	Valid
5	PKR.5	0.716	0.2461	Valid
6	PKR.6	0.761	0.2461	Valid
7	PKR.7	0.698	0.2461	Valid
8	PKR.8	0.854	0.2461	Valid
Independensi Auditor				
1	IND.1	0.612	0.2461	Valid
2	IND.2	0.794	0.2461	Valid
3	IND.3	0.788	0.2461	Valid
4	IND.4	0.786	0.2461	Valid
5	IND.5	0.476	0.2461	Valid

6	IND.6	0.815	0.2461	Valid
7	IND.7	0.743	0.2461	Valid
8	IND.8	0.787	0.2461	Valid
9	IND.9	0.708	0.2461	Valid
10	IND.10	0.649	0.2461	Valid
11	IND.11	0.817	0.2461	Valid
Komitmen Organisasi				
1	KOR.1	0.663	0.2461	Valid
2	KOR.2	0.748	0.2461	Valid
3	KOR.3	0.634	0.2461	Valid
4	KOR.4	0.723	0.2461	Valid
5	KOR.5	0.737	0.2461	Valid
6	KOR.6	0.811	0.2461	Valid
7	KOR.7	0.755	0.2461	Valid
Integritas				
1	INT.1	0.669	0.2461	Valid
2	INT.2	0.735	0.2461	Valid
3	INT.3	0.693	0.2461	Valid
4	INT.4	0.639	0.2461	Valid
5	INT.5	0.638	0.2461	Valid
6	INT.6	0.726	0.2461	valid
7	INT.7	0.795	0.2461	valid
8	INT.8	0.546	0.2461	valid
9	INT.9	0.569	0.2461	valid
10	INT.10	0.751	0.2461	valid
11	INT.11	0.754	0.2461	valid
12	INT.12	0.690	0.2461	valid
Kerahasiaan				
1	KRH.1	0.680	0.2461	valid
2	KRH.2	0.749	0.2461	valid
3	KRH.3	0.722	0.2461	valid
4	KRH.4	0.705	0.2461	valid
5	KRH.5	0.688	0.2461	valid
Motivasi				
1	MTV.1	0.775	0.2461	valid
2	MTV.2	0.783	0.2461	valid
3	MTV.3	0.807	0.2461	valid
4	MTV.4	0.666	0.2461	valid
5	MTV.5	0.745	0.2461	valid
6	MTV.6	0.796	0.2461	valid
7	MTV.7	0.776	0.2461	valid

Kinerja Auditor				
1	KNRJ.1	0.584	0.2461	valid
2	KNRJ.2	0.647	0.2461	valid
3	KNRJ.3	0.587	0.2461	valid
4	KNRJ.4	0.461	0.2461	valid
5	KNRJ.5	0.478	0.2461	valid
6	KNRJ.6	0.607	0.2461	valid
7	KNRJ.7	0.325	0.2461	valid
8	KNRJ.8	0.583	0.2461	valid
9	KNRJ.9	0.579	0.2461	valid
10	KNRJ.10	0.551	0.2461	valid

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa seluruh item yang menjadi pembentuk variabel penelitian adalah valid (r hitung > r tabel).

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran yang dilakukan jika alat ukur digunakan berulang kali. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Alpha Cronbach* (α). Jika nilai *Alpha Cronbach* semakin tinggi, maka variabel tersebut memiliki reliabilitas yang semakin baik atau dapat dikatakan bahwa variabel semakin handal. Berikut adalah tabel kriteria penggolongan tingkat reliabilitas data:

Tabel 4. 11 Tingkat Reliabilitas Data

Interval Cronbach Alpha	Kriteria
>0.9	Reliabilitas Sempurna
0.7 - 0.9	Reliabilitas Tinggi
0.5 - 0.7	Reliabilitas Moderat
<0.5	Reliabilitas Rendah

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Pengembangan Karir	0.821	Reliabilitas Tinggi
2	Independensi Auditor	0.902	Reliabilitas Sempurna
3	Komitmen Organisasi	0.845	Reliabilitas Tinggi
4	Integritas	0.889	Reliabilitas Tinggi
5	Kerahasiaan	0.751	Reliabilitas Tinggi
6	Motivasi	0.877	Reliabilitas Tinggi
7	Kinerja Auditor	0.725	Reliabilitas Tinggi

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* di seluruh variabel memiliki kriteria reliabilitas yang tinggi dan sempurna. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak untuk digunakan.

4.5 Statistik Deskriptif

Tabel 4. 13 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Rata-Rata (Mean)	Rentang Skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Pengembangan Karir	8-40	21-40	33.09	8-18.6	18.7-29.4	29.5-40	Tinggi
Independensi Auditor	11-55	32-55	45.27	11-25.6	25.7-40.4	40.5-55	Tinggi
Komitmen Organisasi	7-35	18-35	28.83	7-16.3	16.4-18.7	18.8-35	Tinggi
Integritas	12-60	36-60	51.45	12-28	28.1-44	44.1-60	Tinggi
Kerahasiaan	5-25	16-25	22.41	5-11.6	11.7-18.4	18.5-25	Tinggi
Motivasi	7-35	21-35	29.98	7-16.3	16.4-25.7	25.8-35	Tinggi
Kinerja Auditor	10-50	31-48	40.83	10-23.3	23.4-36.7	36.8-50	Tinggi

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, jawaban responden yang mengisi pernyataan terkait variabel pengembangan karir memiliki nilai rata-rata sebesar 33.09 yang mana termasuk dalam kategori rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden dapat mengembangkan karirnya dengan baik di KAP tempatnya bekerja.

Variabel independensi auditor memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 45.27 yang mana termasuk dalam kategori rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner sebagian besar telah bekerja secara jujur dan tidak terdapat campur tangan pihak lain saat bekerja.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 28.83 yang mana termasuk dalam kategori rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner pada penelitian ini memiliki loyalitas terhadap KAPnya dan akan selalu bekerja dengan baik agar dapat membantu mewujudkan tujuan KAP tempatnya bekerja.

Variabel integritas memiliki nilai rata-rata jawaban sebesar 51.45 yang mana termasuk dalam kategori rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden telah bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, dan bijaksana. Integritas yang dimiliki responden juga dapat dikatakan baik karena integritas adalah

kualitas yang mendasari kepercayaan klien dalam menguji semua keputusan yang diambil.

Variabel kerahasiaan memiliki nilai rata-rata sebesar 22.41 yang mana termasuk dalam kategori rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden tetap menghormati kerahasiaan informasi klien saat bekerja dan tidak pernah mengungkapkan informasi kliennya untuk kepentingan pribadi.

Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata sebesar sebesar 29.98 yang mana termasuk dalam kategori nilai rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik

Variabel kinerja auditor memiliki nilai rata-rata sebesar 40.83 yang mana termasuk dalam kategori nilai rentang skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang menjadi responden telah melakukan tugasnya dengan memperhatikan *output* yang akan dihasilkan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan targetnya.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah variabel residual dan model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini

menggunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dimana data yang diuji dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi $> \alpha$ 0.05. Berikut adalah hasil pengujian normalitas yang dihitung menggunakan SPSS:

Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	64
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.699
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.713

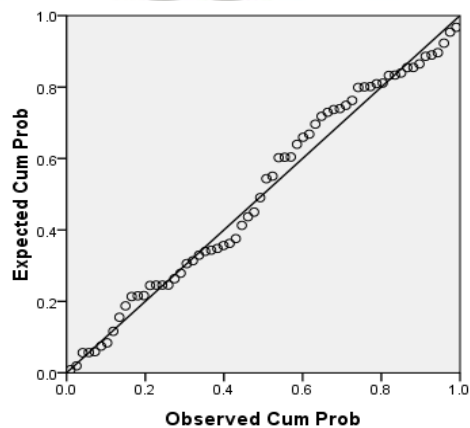
Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 14)

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa pengujian normalitas memperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* 0.699 dengan nilai signifikansi 0.713 yang mana lebih besar dari α 0.05, maka data yang diuji berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal P-Plot berikut:

Gambar 4. 1 Grafik Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Grafik tersebut menunjukkan data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengarah pada garis histogram menuju distribusi normal, maka variabel dependen (Y) berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 , maka tidak terdapat multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>			Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF			<i>Tolerance</i>	VIF
PKR	0.000	0.813	1.230	INT	0.201	0.777	1.288
IND	0.107	0.772	1.295	KRH	0.005	0.777	1.288
KOR	0.000	0.644	1.554	MTV	0.004	0.698	1.433

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 15)

Berdasarkan tabel di atas, variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi memiliki nilai *tolerance* diatas 0.10 dan memiliki nilai VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak terdapat multikolinearitas.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi varians ketidaksetaraan suatu pengamatan residual

terhadap pengamatan lain dapat terjadi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *Uji Glejser*. Jika nilai sig. > nilai α 0.05, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas juga dapat diamati melalui grafik *scatterplot*, jika variabel independen atau variabel bebas tersebar secara acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

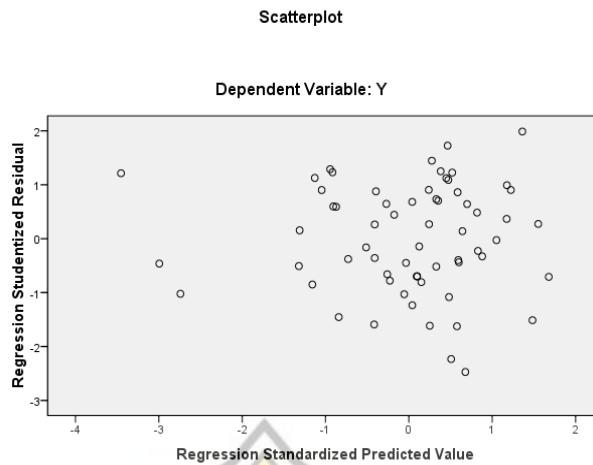
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas	(Constant)	PKR	IND	KOR	INT	KRH	MTV
T	-0.246	0.323	0.968	-0.771	1.136	0.443	-0.109
Sig.	0.806	0.748	0.337	0.444	0.261	0.659	0.914

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 16)

Berdasarkan tabel pengujian di atas, variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi memiliki nilai sig. > α 0.05. Tidak terdapat variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen Abs_res. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol sumbu Y, titik-titik tersebut juga tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk melakukan pengukuran sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Jika persamaan regresi memiliki variabel independen lebih dari 2 variabel, maka koefisien determinasi dapat dilihat melalui *adjusted R²*.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.891	0.794	0.773	1.63553

Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X2, X5, X3

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 17)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0.773 yang artinya adalah variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja auditor sebesar 77.3% dan 22.7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel independen penelitian ini.

4.8 Uji Model Fit (Uji F) atau Uji Kelayakan

Uji F berfungsi untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Hipotesis:

$H_0: \beta=0$:Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_1: \beta \neq 0$:Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

Pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika nilai sig. > α 0.05 atau 5%

H₁ diterima jika nilai sig. < α 0.05 atau 5%

Tabel 4. 18 Hasil Uji Model Fit

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	588.637	6	98.106	36.676	0.000
Residual	152.473	57	2.675		
Total	741.109	63			
a. Predictors: (Constant), X6, X4, X1, X2, X5, X3					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 18)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai sig 0.000 < α 0.05 atau 5% yang berarti variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.9 Analisis Regresi Linear Berganda

4.9.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pengaruh variabel pengembangan karir, independensi auditor, komitmen organisasi, integritas, kerahasiaan, dan motivasi terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji regresi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.	Hasil
	B	Std. Error	Beta			
<i>Constant</i>	6.745	2.604		2.590	0.012	
Pengembangan Karir	0.357	0.054	0.442	6.639	0.000	Diterima
Independensi Auditor	0.061	0.037	0.112	1.635	0.107	Ditolak
Komitmen Organisasi	0.323	0.071	0.341	4.560	0.000	Diterima
Integritas	-0.041	0.032	-0.088	-1.293	0.201	Ditolak
Kerahasiaan	0.307	0.105	0.199	2.926	0.005	Diterima
Motivasi	0.197	0.065	0.218	3.038	0.004	Diterima

Variabel Dependen: Kinerja Auditor

Sumber: data primer yang telah diolah, 2020 (Lampiran 19)

4.9.2 Uji T atau Uji Parsial

a. Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.357 dan hasil signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Artinya, kesempatan dalam pengembangan karir yang diberikan KAP meningkatkan kinerja auditor. Jadi, H_1 **diterima**.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.061 dan hasil signifikansi $0.107 > 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Independensi Auditor tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi, H₂ **ditolak**.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.323 dan hasil signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Artinya, semakin tinggi loyalitas dan komitmen auditor terhadap KAP tempat dia bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi, H₃ **diterima**.

d. Uji Hipotesis Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.041 dan hasil signifikansi $0.201 > 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Integritas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Jadi, H₄ **ditolak**.

e. Uji Hipotesis Pengaruh Kerahasiaan Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.307 dan hasil signifikansi $0.005 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kerahasiaan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi auditor menerapkan kode etik kerahasiaan dalam

menjalankan tugasnya, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Jadi, **H₅ diterima.**

f. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh koefisien beta positif sebesar 0.197 dan hasil signifikansi $0.004 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki auditor dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi **H₆ diterima.**

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang diberikan organisasi kepada individu untuk dapat meningkatkan produktivitasnya dan dapat mencapai suatu posisi yang lebih tinggi di organisasi. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan, auditor merasa telah mendapatkan *feedback* dari kerja keras yang telah dilakukan. Auditor juga akan memberikan lebih banyak kontribusi kepada KAP dan akan menentukan target yang lebih meyakinkan sehingga ia dapat bekerja dengan lebih baik. Pengembangan karir yang diberikan tidak hanya

memiliki peran positif untuk auditor, tetapi juga berperan positif untuk KAP karena dengan adanya pengembangan karir, kinerja auditor akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja auditor, secara tidak langsung juga akan meningkatkan kualitas KAP.

Hasil yang ditemukan konsisten dengan Subashini (2019) dan penelitian Lee & Lee (2018) yang juga melaporkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.10.2 Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor meskipun dalam pengujian statistik deskriptif variabel independensi memiliki nilai rata-rata jawaban dalam rentang skala yang tinggi. Hal ini terjadi karena dalam penelitian ini pengukuran kinerja auditor dilihat melalui waktu pelaksanaan audit, kesesuaian pemeriksaan audit dengan standar audit yang berlaku, serta kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan pengukuran independensi auditor dalam penelitian ini lebih terfokus kepada apakah terdapat campur tangan pihak lain saat auditor melaksanakan penugasan. Selain itu, faktor lain yang diduga menjadi sebab hipotesis ini ditolak adalah responden yang kurang konsisten dengan jawaban yang mereka berikan. Contohnya seperti responden nomor 10, dari 11 pernyataan yang diberikan ia memilih skala nomor 4

atau 5 untuk 10 pernyataan dan memilih skala nomor 2 untuk 1 pernyataan. Ada beberapa responden lain yang melakukan hal yang sama. Sehingga hal tersebut juga diduga sebagai penyebab hipotesis ini ditolak.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat beberapa auditor yang melakukan penugasannya dengan adanya campur tangan pimpinan untuk menentukan, memodifikasi dan mengeliminasi beberapa bagian yang diperiksa. Namun, jika dilihat kembali dalam pengujian statistik deskriptif yang telah dilakukan, auditor yang menjadi responden tetap menjaga sikap profesionalnya dalam melaksanakan tugas dengan berdasar kepada ketelitian dan kesungguhan untuk menghasilkan opini audit yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan Ananta (2013) dan Triharsanty (2012) yang melaporkan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.10.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi yang dimiliki auditor merefleksikan loyalitasnya terhadap KAP tempat ia bekerja, dengan adanya komitmen organisasi dalam diri auditor maka akan timbul rasa memiliki terhadap KAP tempatnya bekerja. Auditor merasa senang bekerja di KAPnya, ia

merasa diterima dan telah menjadi bagian dari KAP sehingga ia akan bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Auditor juga akan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga mereka memutuskan untuk menghabiskan karirnya dengan bekerja di KAP tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan Putri (2015) dan Hariyanti (2018) yang melaporkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.10.4 Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Auditor yang menjadi responden telah menjalankan tugasnya dengan jujur, baik, dan bertanggung jawab. Auditor bekerja sesuai dengan peraturan kode etik yang berlaku, bekerja dengan hati-hati, serta selalu mempertimbangkan permasalahan dan akibat-akibatnya dengan seksama. Namun, ada beberapa responden yang setuju dengan pernyataan bahwa auditor tidak perlu mempertimbangkan keadaan individu atau suatu kelompok untuk membenarkan perbuatan yang melanggar peraturan yang berlaku. Artinya, masih banyak auditor yang mewajarkan bahkan membenarkan tindakan seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku dan hal tersebut jelas tidak bisa dibenarkan. *Output* atau opini audit yang dihasilkan akan sulit untuk dipercaya oleh klien atau

pengguna laporan keuangan karena auditor tidak bersikap bijaksana dalam bekerja.

Tetapi sebagian besar auditor yang menjadi responden telah memiliki integritas yang baik, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil pengujian statistik deskriptif yang memiliki nilai rata-rata jawaban dalam rentang skala tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan Prameswari (2015) serta Hapsari (2018) yang melaporkan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

4.10.5 Pengaruh Kerahasiaan Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kerahasiaan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kerahasiaan informasi klien harus dijaga oleh seorang auditor agar mendapat kepercayaan dari publik dan juga karena kerahasiaan termasuk dalam kode etik seorang auditor. Banyak tekanan-tekanan yang didapatkan auditor agar ia mengungkapkan informasi yang diperoleh, namun auditor yang menerapkan kode etik dalam bertugas tidak akan menggunakan informasi-informasi tersebut untuk kepentingan pribadinya, ia hanya dapat mengungkapkan informasi tersebut jika mendapatkan otorisasi yang memadai dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Auditor yang melakukan hal-hal tersebut saat bertugas dapat dikatakan memiliki profesionalisme yang

baik dan kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan Prameswari (2015) serta Yendrawati & Nurwulan (2014) yang melaporkan bahwa kerahasiaan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.10.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Motivasi akan mendorong auditor untuk memiliki ketekunan agar kemampuan yang mereka miliki dapat berkembang sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat membantu mencapai tujuan KAP tempat mereka bekerja. Auditor melakukan tugasnya dengan sikap disiplin dan selalu berusaha untuk bekerja dengan kondisi kerja yang menyenangkan dan baik. Auditor yang memiliki motivasi untuk bekerja akan merasa lebih puas karena dapat menyelesaikan tugas yang dianggap sulit dan menantang. Hasil penelitian ini sesuai dengan Umbara (2016) dan Hariyanti (2018) yang melaporkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.