

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 27 September 2017 sampai dengan 12 November 2017. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei kuesioner yang disebarakan dengan dua metode. Metode pertama dengan mengirimkan langsung kuesioner kepada responden yang bekerja pada KAP di wilayah Yogyakarta dan metode kedua dengan menyebarkan *link* kuesioner kepada responden yang bekerja pada KAP yang berada di luar wilayah Yogyakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*.

Kuesioner yang telah diisi kemudian diteliti kelengkapan dan kesesuaiannya dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Jumlah keseluruhan kuesioner yang dapat dikumpulkan melalui dua metode penyebaran tersebut adalah sebanyak 84 kuesioner dari 24 KAP. Dari jumlah yang dapat dikumpulkan tersebut, hanya sebanyak 59 kuesioner dari 19 KAP yang dapat diolah.

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden terkait dengan gambaran identitas responden berdasarkan pada sampel penelitian yang sebelumnya telah ditentukan. Karakteristik responden dalam penelitian meliputi: jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, lama bekerja dan wilayah. Berikut ini merupakan hasil penyebaran frekuensi masing-masing karakteristik responden.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang bekerja di wilayah pulau Jawa dapat dilihat pada tabel 4.1. dibawah ini.

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	28	47,5%
2.	Perempuan	31	52,5%
Total		59	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 59 responden yang ada terdiri dari 28 atau 47,5% adalah responden berjenis kelamin laki-laki dan 31 atau 52,5% adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di wilayah Jawa mayoritas berjenis kelamin perempuan.

b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Perbandingan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SLTA	0	0%
2.	S1	58	98,3%
3.	S2	1	1,7%
4.	S3	0	0%
Total		59	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 59 responden terdapat 58 atau 98,3% responden berpendidikan terakhir Strata Satu (S1) dan 1 atau 1,7% responden berpendidikan Strata Dua (S2). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor yang bekerja di pulau Jawa memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1).

c. Responden Berdasarkan Jabatan

Perbandingan jumlah karakteristik responden berdasarkan jabatan yang dimilikinya dapat dilihat secara lengkap pada tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3.
Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Junior	39	66,1%
2.	Senior	15	25,4%
3.	Manajer	4	6,8%
4.	Partner	1	1,7%
Total		59	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 59 responden terdapat 39 atau 66,1% responden memiliki jabatan sebagai auditor junior, 15 atau 25,4% responden memiliki jabatan sebagai auditor senior, 4 atau 6,8% responden memiliki jabatan sebagai manajer dan 1 atau 1,7% responden memiliki jabatan sebagai partner. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor yang bekerja di wilayah Jawa memiliki jabatan atau posisi kerja sebagai auditor junior.

d. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4.
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase
1.	< 1	16	27,1%
2.	1 – 2,5	25	42,4%
3.	2,5 – 5	11	18,6%
4.	> 5	7	11,9%
Total		59	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 59 responden terdiri atas 16 atau 27,1% responden memiliki pengalaman bekerja di KAP selama < 1 tahun, sebanyak 25 atau 42,4% responden memiliki pengalaman kerja selama 1 – 2,5 tahun dan 11 atau 18,6% responden telah bekerja di KAP selama 2,5 – 5 tahun serta 7 atau 11,9% responden telah memiliki pengalaman bekerja di KAP selama > 5 tahun. Hal ini menandakan bahwa mayoritas auditor yang bekerja di wilayah Jawa memiliki pengalaman bekerja di KAP selama 2,5 – 5 tahun.

e. Responden Berdasarkan Wilayah

Perbandingan jumlah responden berdasarkan pada wilayah dimana mereka bekerja dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut ini.

Tabel 4.5.
Responden Berdasarkan Wilayah

No.	Wilayah	Frekuensi	Persentase
1.	DIY	12	20,3%
2.	DKI Jakarta	17	28,8%
3.	Jawa Barat	5	8,5%
4.	Jawa Timur	12	20,3%
5.	Jawa Tengah	8	13,6%
6.	Banten	5	8,5%
Total		59	100%

Sumber: Data demografi yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 59 responden terdapat 12 atau 20,3% responden berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan dengan jumlah yang sama terdapat responden dari wilayah Jawa Timur. Sementara itu, 17 atau 28,8% responden berasal dari wilayah DKI Jakarta dan 8 atau 13,6% responden berasal dari Jawa Tengah. Selain itu, terdapat responden dari Jawa Barat dan Banten dengan jumlah responden yang sama, yaitu sebanyak 5 atau 8,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas auditor di pulau Jawa bekerja di wilayah DKI Jakarta.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu *auditor judgment bias*, satu variabel independen yaitu konflik peran serta tiga variabel moderasi yaitu ukuran KAP, sifat kepribadian (*openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*) dan *locus of control* (*locus of control* internal dan *locus of control* eksternal).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, hasil statistik deskriptif yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6.
Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
AJ	59	15	30	23,97	3,828
Conf	59	14	29	21,49	3,857
Open	59	23	43	32,98	4,396
Cons	59	25	45	33,47	5,253
Ext	59	19	38	28,86	4,729
Agre	59	26	45	32,42	4,746
Neur	59	8	31	20,73	4,902
LInt	59	13	30	22,53	3,593
LEks	59	10	33	22,59	5,153

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 4.6. di atas, diperoleh hasil uji statistik deskriptif dengan jumlah data yang diolah sebanyak 59 responden. Variabel *auditor*

judgment bias (AJ) memiliki kisaran data antara 15 sampai 30 dengan nilai rata-rata 23,97 dan standar deviasi 3,828. Variabel konflik peran (Conf) memiliki rentang data antara 14 sampai 29 dengan nilai rerata sebesar 21,49. Standar deviasi untuk variabel konflik peran adalah sebesar 3,857.

Variabel sifat kepribadian *openness to experience* (Open) memiliki kisaran data antara 23 sampai 43 dengan rerata sebesar 32,98 dan standar deviasi sebesar 4,396. Sementara itu, untuk variabel sifat kepribadian *conscientiousness* (Cons) memiliki rentang data antara 25 sampai 45 dengan nilai rata-rata 33,47 serta standar deviasi sebesar 5,253. Variabel sifat kepribadian *extraversion* (Ext) memiliki kisaran data antara 19 sampai 38 dengan rata-rata yang dimiliki sebesar 28,86 serta nilai standar deviasi sebesar 4,729. Variabel sifat kepribadian *agreeableness* (Agre) memiliki rentang data antara 26 sampai 45 dengan rata-rata 32,42. Standar deviasi untuk variabel *agreeableness* adalah sebesar 4,746. Variabel sifat kepribadian yang terakhir, yaitu *neuroticism* (Neur), memiliki kisaran data antara 8 sampai 31 dengan nilai rerata sebesar 20,73 dan standar deviasi sebesar 4,902.

Variabel *locus of control* internal memiliki rentang data antara 13 sampai 30 dengan besarnya rata-rata data adalah 22,53 serta standar deviasi sebesar 3,593. Sementara itu, untuk *locus of control* eksternal memiliki kisaran data antara 10 sampai 33 dengan nilai rata-rata sebesar 22,59 dan standar deviasi sebesar 5,153.

Sementara itu, untuk variabel moderasi ukuran Kantor Akuntan Publik dapat dilihat perbandingannya pada tabel 4.7. berikut ini.

Tabel 4.7.
Ukuran Kantor Akuntan Publik

No.	Ukuran KAP	Frekuensi	Persentase
1.	<i>Non-Big Four</i>	35	59,3%
2.	<i>Big Four</i>	24	40,7%
Total		59	100%
	<i>Mean</i>	0,41	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari total 59 responden terdapat 35 atau 59,3% responden bekerja di KAP *non-big four* dan sebanyak 24 atau 40,7% responden bekerja di KAP *big four*. Nilai rata-rata untuk variabel ukuran KAP adalah sebesar 0,41.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila ketika instrumen tersebut digunakan, maka instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap *item* memiliki korelasi (r) dengan skor total dari variabel terkait $\geq 0,25$

(Nazaruddin dan Basuki, 2017). Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan metode korelasi *product moment* adalah sebagai berikut.

a. *Auditor Judgment Bias* (AJ)

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Variabel *Auditor Judgment Bias*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Auditor Judgment Bias</i> (AJ)	AJ1	0,343	Valid
		AJ2	0,599	Valid
		AJ3	0,376	Valid
		AJ4	0,531	Valid
		AJ5	0,407	Valid
		AJ7	0,649	Valid
		AJ8	0,385	Valid
		AJ9	0,531	Valid
		AJ10	0,300	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8. di atas diketahui nilai *pearson correlation* dari 9 pertanyaan (AJ1, AJ2, AJ3, AJ4, AJ5, AJ7, AJ8, AJ9 dan AJ10) berkisar antara 0,300 – 0,649. Nilai ini lebih besar dari 0,25, sehingga seluruh item pertanyaan itu dapat dikatakan valid dan layak digunakan untuk menjadi alat ukur variabel *auditor judgment bias* (AJ).

b. Konflik Peran (Conf)

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Peran

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	Konflik Peran (Conf)	Conf1	0,503	Valid
		Conf2	0,655	Valid
		Conf3	0,548	Valid
		Conf4	0,757	Valid
		Conf5	0,775	Valid
		Conf6	0,577	Valid
		Conf7	0,457	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.9. dapat diketahui bahwa seluruh *item* pembentuk variabel konflik peran memiliki korelasi (r) dengan skor total setiap variabel lebih besar dari 0,25. Oleh karena itu, seluruh item yang ada dapat dikatakan valid dan layak untuk menjadi alat ukur dari variabel konflik peran (Conf).

c. *Openness to Experience (Open)*

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas Variabel *Openness to Experience*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Openness to Experience (Open)</i>	Open1	0,691	Valid
		Open2	0,486	Valid
		Open3	0,552	Valid
		Open4	0,811	Valid
		Open5	0,781	Valid
		Open6	0,840	Valid
		Open8	0,571	Valid
		Open9	0,827	Valid
		Open10	0,462	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, kisaran nilai *pearson correaltion* untuk 9 pertanyaan (Open1, Open2, Open3, Open4, Open5, Open6, Open8, Open9 dan Open10) adalah 0,462 – 0,840. Nilai tersebut lebih besar dari 0,25, sehingga *item-item* tersebut dapat dikatakan valid serta layak untuk mengukur variabel *openness to experience*.

d. *Conscientiousness* (Cons)

Tabel 4.11.
Hasil Uji Validitas Variabel *Conscientiousness*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Conscientiousness</i>	Cons1	0,754	Valid
	(Cons)	Cons2	0,602	Valid
		Cons3	0,787	Valid
		Cons4	0,576	Valid
		Cons5	0,805	Valid
		Cons6	0,803	Valid
		Cons7	0,772	Valid
		Cons8	0,742	Valid
		Cons9	0,671	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh *item* pertanyaan untuk variabel *conscientiousness* (Cons) memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel lebih besar dari 0,25. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* yang ada dapat dikatakan valid dan layak untuk mengukur variabel *conscientiousness*.

e. *Extraversion* (Ext)

Tabel 4.12.
 Hasil Uji Validitas Variabel *Extraversion*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Extraversion</i>	Ext1	0,735	Valid
	(Ext)	Ext2	0,759	Valid
		Ext3	0,831	Valid
		Ext4	0,784	Valid
		Ext5	0,482	Valid
		Ext6	0,769	Valid
		Ext7	0,564	Valid
		Ext8	0,799	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12. di atas dapat diketahui bahwa kisaran data dari 8 pertanyaan (Ext1 – Ext8) adalah antara 0,482 – 0, 831. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 8 *item* pertanyaan yang ada valid dan layak untuk mengukur variabel *extraversion*.

f. *Agreeableness* (Agre)

Tabel 4.13.
Hasil Uji Validitas Variabel *Agreeableness*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Agreeableness</i>	Agre1	0,623	Valid
	(Agre)	Agre2	0,694	Valid
		Agre3	0,706	Valid
		Agre4	0,598	Valid
		Agre5	0,700	Valid
		Agre6	0,583	Valid
		Agre7	0,679	Valid
		Agre8	0,567	Valid
		Agre9	0,610	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* dapat diketahui nilai *pearson correlation* dari 9 *item* pertanyaan di atas adalah antara 0,567 – 0,706. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,25, sehingga dapat dikatakan bahwa *item* tersebut valid dan layak untuk menjadi alat ukur dari variabel *agreeableness*.

g. *Neuroticism* (Neur)

Tabel 4.14.
Hasil Uji Validitas Variabel *Neuroticism*

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Neuroticism</i> (Neur)	Neur1	0,790	Valid
		Neur2	0,562	Valid
		Neur3	0,657	Valid
		Neur4	0,699	Valid
		Neur5	0,531	Valid
		Neur6	0,815	Valid
		Neur7	0,714	Valid
		Neur8	0,841	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui nilai dari *pearson correlation* ke-8 *item* pertanyaan tersebut berkisar antara 0,531 – 0,841. Nilai tersebut lebih besar dari 0,25, sehingga dapat dikatakan bahwa ke-8 *item* pertanyaan tersebut valid serta layak untuk mengukur variabel *neuroticism* untuk analisis selanjutnya.

h. *Locus of Control* Internal (LInt)

Tabel 4.15.
 Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control* Internal

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Locus of Control</i> Internal (LInt)	LInt1	0,819	Valid
		LInt2	0,546	Valid
		LInt3	0,829	Valid
		LInt4	0,810	Valid
		LInt5	0,790	Valid
		LInt6	0,679	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian validitas yang dilakukan pada 6 *item* pertanyaan *locus of control* internal menghasilkan nilai *pearson correlation* antara 0,546 – 0,829. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai korelasi yang dihasilkan lebih besar dari 0,25, sehingga *item-item* pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk menjadi alat ukur variabel *locus of control* internal dalam analisis selanjutnya.

i. *Locus of Control* Eksternal (LEks)

Tabel 4.16.
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control* Eksternal

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	<i>Locus of Control</i> Eksternal (LEks)	LEks2	0,650	Valid
		LEks3	0,847	Valid
		LEks4	0,825	Valid
		LEks5	0,875	Valid
		LEks6	0,779	Valid
		LEks7	0,680	Valid
		LEks8	0,680	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Pengujian validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa 7 *item* pertanyaan yang ada memiliki nilai *pearson correlation* antara 0,650 – 0, 875. Hal ini menunjukkan bahwa ke-7 *item* pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk dijadikan alat ukur variabel *locus of control* eksternal untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Data

Selain persyaratan validitas yang terpenuhi, suatu instrumen penelitian juga harus memenuhi syarat reliabilitas. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari *cronbach's alpha* > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* (α) dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	<i>Auditor Judgment Bias</i>	0,689	Reliabel
2.	Konflik Peran	0,725	Reliabel
3.	<i>Openness to Experience</i>	0,841	Reliabel
4.	<i>Conscientiousness</i>	0,879	Reliabel
5.	<i>Extraversion</i>	0,851	Reliabel
6.	<i>Agreeableness</i>	0,809	Reliabel
7.	<i>Neuroticism</i>	0,854	Reliabel
8.	<i>Locus of Control</i> Internal	0,832	Reliabel
9.	<i>Locus of Control</i> Eksternal	0,831	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel *auditor judgment bias*, konflik peran, sifat kepribadian (O, C, E, A serta N) dan *locus of control* (internal dan eksternal) memiliki kisaran antara 0,689 – 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *alpha* yang dihasilkan $> 0,60$, sehingga bisa dikatakan instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan dapat memberikan hasil yang konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melanjutkan ke uji hipotesis, data penelitian harus memenuhi syarat pada uji asumsi klasik terlebih dahulu. Tujuan perlu dilakukannya uji asumsi klasik terlebih dahulu adalah agar tidak terjadi

bias pada hasil penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji apakah data penelitian telah terdistribusi secara normal. Data dikatakan lolos uji normalitas apabila nilai *asymptotic significance* lebih besar dari 5 persen. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.18. berikut.

Tabel 4.18.
Hasil Uji Asumsi Normalitas

<i>Kolmogorov-smirnov</i>	Nilai Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Data Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil *test of normality* pada uji *Kolmogorov-smirnov* diketahui nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,200 atau 20%. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal dan data dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam model regresi yang digunakan dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki kesamaan varian (homoskedastisitas), sehingga diharapkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian. Suatu model regresi dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Nazaruddin dan Basuki, 2017). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *rank spearman* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19. berikut.

Tabel 4.19.
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Konflik Peran	0,176	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Ukuran KAP	0,226	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Openness to Experience</i>	0,597	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Conscientiousness</i>	0,942	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Extraversion</i>	0,319	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Agreeableness</i>	0,209	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Neuroticism</i>	0,431	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Locus of Control Internal</i>	0,948	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Locus of Control Eksternal</i>	0,489	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji *rank spearman* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari semua variabel yang ada sudah lebih besar dari 0,05, yaitu berkisar antara 0,176 – 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi non-heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase kesesuaian yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.20.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,644	0,414	0,171

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.20. di atas dapat diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,171. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran, sifat kepribadian dan *locus of control* dapat menjelaskan variabel *auditor judgment bias* sebesar 17,1%.

2. Uji Hipotesis 1

Uji model 1 ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama, yaitu konflik peran berpengaruh positif terhadap *auditor judgment bias*. Syarat diterimanya hipotesis adalah apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari *alpha* (0,05) dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Hasil dari pengujian hipotesis 1 bisa dilihat pada tabel 4.21. berikut.

Tabel 4.21.
Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Conf	4,705	1,633	0,110	Positif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi dari pengaruh konflik peran terhadap *auditor judgment bias* adalah 0,110 dengan nilai koefisien beta sebesar 4,705. Meskipun nilai koefisien beta yang dimiliki bernilai positif, namun nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, sehingga mengakibatkan hipotesis 1 tidak memenuhi syarat signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap *auditor judgment bias*.

3. Uji Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ukuran Kantor Akuntan Publik dapat memoderasi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Syarat agar hipotesis 2

dapat diterima adalah apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan memiliki koefisien beta yang bernilai positif. Hasil pengujian dari hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.22. berikut.

Tabel 4.22.
Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Size	-4,035	-0,513	0,611		
Size*Conf	0,195	0,539	0,593	Positif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 di atas dapat diketahui bahwa koefisien beta yang dihasilkan bernilai positif, yaitu sebesar 0,195. Meskipun nilai koefisien beta telah sesuai dengan arah prediksi hipotesis, namun nilai signifikansi yang dihasilkan tidak dapat memenuhi syarat karena $0,593 > 0,05$. Oleh karena itu, variabel ukuran Kantor Akuntan Publik tidak berpengaruh pada hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

4. Uji Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 (H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} dan H_{3e}) ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel moderasi sifat kepribadian (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness* dan *neuroticism*) terhadap hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

a. Uji Hipotesis 3a

Uji hipotesis 3a ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *openness to experience* dapat menjadi pemoderasi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Syarat agar hipotesis ini dapat diterima adalah memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien beta bernilai negatif. Tabel 4.23. berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis 3a.

Tabel 4.23.
Hasil Uji Hipotesis 3a

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Open	0,748	0,652	0,518		
Open*Conf	-0,011	-0,216	0,830	Negatif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel hasil uji hipotesis 3a di atas menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,830. Oleh karena itu, meskipun nilai koefisien beta yang dimiliki bernilai -0,011 dan sesuai dengan arah prediksi namun hipotesis 3a tidak terdukung karena syarat signifikansinya tidak dapat terpenuhi. Dengan demikian, variabel *openness to experience* tidak dapat menjadi pemoderasi pada pengaruh konflik peran terhadap *auditor judgment bias*.

b. Uji Hipotesis 3b

Pengujian hipotesis 3b bertujuan untuk menguji apakah variabel *conscientiousness* dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap *auditor judgment bias*. Hipotesis ini akan diterima apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dengan koefisien beta bernilai negatif. Hasil dari pengujian hipotesis 3b dapat dilihat pada tabel 4.24. berikut.

Tabel 4.24.
Hasil Uji Hipotesis 3b

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Cons	-2,042	-1,389	0,172		
Cons*Conf	0,098	1,400	0,169	Negatif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil dari pengujian hipotesis 3b menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,098 dengan nilai signifikansinya 0,169. Hal tersebut menunjukkan nilai koefisien beta tidak sesuai dengan prediksi arah yang telah ditentukan dan nilai signifikansi yang dihasilkan juga tidak memenuhi syarat $< 0,05$. Oleh sebab itu, variabel *conscientiousness* tidak berpengaruh pada hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

c. Uji Hipotesis 3c

Tujuan dilakukannya uji hipotesis 3c ini adalah untuk mengetahui apakah variabel *extraversion* dapat menjadi pemoderasi pada hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Syarat agar hipotesis ini dapat diterima adalah memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai koefisien determinasi di bawah nol (bernilai negatif). Hasil dari pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.25. berikut.

Tabel 4.25.
Hasil Uji Hipotesis 3c

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Ext	1,766	1,313	0,196		
Ext*Conf	-0,098	-1,526	0,135	Negatif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.25. di atas diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,135, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, meskipun nilai koefisien beta yang dihasilkan sesuai dengan arah prediksi, yaitu -0,098, hipotesis 3c tetap tidak terdukung. Dengan demikian, variabel *extraversion* tidak dapat menjadi pemoderasi pada hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

d. Uji Hipotesis 3d

Tujuan dilakukannya uji hipotesis 3d ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel *agreeableness* terhadap hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Apakah variabel *agreeableness* dapat memoderasi hubungan tersebut atau tidak. Hipotesis 3d dapat dikatakan terdukung apabila memenuhi syarat signifikansi, yaitu nilai sig. < 0,05, dan memiliki koefisien beta bernilai positif. Tabel 4.26. di bawah ini menunjukkan hasil regresi dari pengujian hipotesis 3d.

Tabel 4.26.
Hasil Uji Hipotesis 3d

Variabel	β	T	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Agre	0,722	0,550	0,585		
Agre*Conf	-0,049	-0,725	0,473	Positif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian hipotesis 3d di atas menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,473 dengan nilai koefisien beta -0,049. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3d tidak terdukung karena nilai sig. > 0,05 serta koefisien beta yang dihasilkan bernilai negatif. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa variabel *agreeableness* tidak dapat memoderasi hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

e. Uji Hipotesis 3e

Pengujian hipotesis 3e ini bertujuan untuk melihat apakah variabel *neuroticism* dapat memoderasi pengaruh konflik peran terhadap *auditor judgment bias*. Hipotesis 3e dapat diterima apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dengan nilai koefisien beta di atas nol (bernilai positif). Hasil pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.27. berikut.

Tabel 4.27.
Hasil Uji Hipotesis 3e

Variabel	β	t	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
Neur	0,481	0,425	0,673		
Neur*Conf	-0,022	-0,417	0,679	Positif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil dari pengolahan data menunjukkan nilai koefisien beta yang dimiliki sebesar -0,022 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,679. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3e tidak diterima dengan alasan koefisien beta yang dihasilkan bernilai negatif dan nilai sig. > 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel *neuroticism* tidak dapat memoderasi hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

5. Uji Hipotesis 4

Tujuan dari pengujian hipotesis 4 (H_{4a} dan H_{4b}) ini adalah untuk mencari tahu bagaimana pengaruh dari variabel moderasi *locus of control* (internal dan eksternal) terhadap hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

a. Uji Hipotesis 4a

Uji hipotesis 4a bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel *locus of control* internal terhadap hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*, apakah *locus of control* internal dapat menjadi pemoderasi hubungan keduanya atau tidak. Syarat diterimanya hipotesis ini adalah apabila koefisien beta yang dihasilkan bernilai negatif dan nilai sig. $< 0,05$. Hasil dari pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel 4.28. berikut.

Tabel 4.28.
Hasil Uji Hipotesis 4a

Variabel	β	T	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
LInt	3,337	1,961	0,057		
LInt*Conf	-0,176	-2,141	0,038	Negatif	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil pengujian hipotesis 4a menunjukkan nilai koefisien beta yang dihasilkan sebesar -0,176 dengan nilai signifikansi 0,038. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang dihasilkan memiliki arah yang sesuai dengan nilai sig. $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan hipotesis 4a terdukung. Dengan demikian, variabel konflik

peran yang dimoderasi *locus of control* internal dapat memberikan pengaruh negatif terhadap *auditor judgment bias*.

b. Uji Hipotesis 4b

Tujuan dilakukannya uji hipotesis 4b ini adalah untuk menguji apakah variabel *locus of control* eksternal dapat memoderasi hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Terdukungnya hipotesis ini adalah apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dan nilai koefisien betanya di atas nol. Hasil dari pengujian hipotesis ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.29.
Hasil Uji Hipotesis 4b

Variabel	β	T	Sig.	Prediksi Arah	Kesimpulan
LEks	-1,044	-1,339	0,188		
LEks*Conf	0,052	1,309	0,198	Positif	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 4.29. menunjukkan nilai koefisien beta yang dihasilkan adalah sebesar 0,052 dimana nilai ini sesuai dengan arah hipotesis 4b. Namun, nilai signifikansi yang dihasilkan tidak memenuhi syarat karena $0,198 > 0,05$, sehingga hipotesis 4b dapat dikatakan tidak terdukung. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* eksternal tidak dapat memoderasi hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Auditor Judgment Bias*

Hasil dari analisis regresi linier yang telah dilakukan menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada *auditor judgment bias*, sehingga hipotesis 1 pada penelitian ini tidak terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hanna dan Firnanti (2013); Rahmiati dan Kusuma (2004) dan Viator (2001) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Tuntutan pekerjaan mengharuskan auditor membuat *judgment* yang jauh dari bias. Hal ini dikarenakan *judgment* yang mereka hasilkan tidak hanya penting bagi perusahaan yang mereka audit, namun juga masyarakat luas yang menggunakan laporan keuangan tersebut untuk keperluan pengambilan keputusan, misalnya investor dan kreditur. Dengan demikian, walaupun dalam menjalankan tugas mereka sebagai seorang auditor dihadapkan dengan masalah konflik peran, mereka akan tetap menjaga profesionalitas mereka sebagai seorang auditor, sehingga *judgment* yang dibuatnya tidak bias.

2. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Auditor Judgment Bias* yang Dimoderasi oleh Ukuran Kantor Akuntan Publik

Pengujian pengaruh variabel konflik peran terhadap *auditor judgment bias* yang dimoderasi ukuran KAP menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti tidak ada perbedaan pada kualitas

judgment yang dihasilkan oleh auditor yang bekerja di KAP *Big Four* maupun *Non-Big Four*. Hasil ini mendukung penelitian Nindita dan Siregar (2012) dan Yaşar (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kualitas audit antara KAP *Big Four* dengan *Non-Big Four*.

Sebagai seorang auditor yang profesional, baik auditor pada KAP *Big Four* maupun KAP *Non-Big Four*, mereka akan tetap mempertahankan *judgment* yang mereka buat agar jauh dari bias. Seberapapun tingginya tingkat konflik peran yang harus mereka hadapi, profesionalitas mereka sebagai seorang auditor harus tetap dipertahankan. Oleh karena itu, dimanapun mereka bekerja tidak akan memengaruhi *judgment* yang dihasilkan karena pekerjaan mereka memaksa mereka untuk bersikap profesional dalam situasi apapun.

3. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Auditor Judgment Bias* yang Dimoderasi oleh Sifat Kepribadian

Hasil pengujian regresi moderasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kelima dimensi sifat kepribadian (*openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticism*) tidak berpengaruh pada hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apapun sifat kepribadian yang dimiliki tidak akan berpengaruh pada *judgment* yang dihasilkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rustiarini (2013a) yang menemukan tidak adanya pengaruh dari sifat kepribadian *openness to experience* dan *agreeableness* terhadap kinerja auditor. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rustiarini (2013b) yang menyatakan sifat kepribadian *extraversion* dan *neuroticism* tidak berperan dalam hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsi audit. Robertson *et al.* (2000) menyatakan bahwa *conscientiousness* tidak berpengaruh pada kinerja seseorang.

Seorang auditor dituntut untuk mampu menghadapi dan mengatasi situasi apapun yang terjadi ketika menjalankan tugas dan tetap mempertahankan profesionalitas mereka sebagai seorang auditor. Oleh sebab itu, kepribadian yang berbeda dari setiap auditor tidak boleh menjadi alasan untuk menghasilkan *judgment* yang bias meskipun auditor tersebut harus bekerja dalam situasi yang tidak menyenangkan sekalipun.

4. Pengaruh Konflik Peran terhadap *Auditor Judgment Bias* yang Dimoderasi oleh *Locus of Control*

Hasil dari pengujian variabel *locus of control* menyatakan bahwa *locus of control* internal mampu memperlemah hubungan antara konflik peran dengan *auditor judgment bias*. Namun, hasil pengujian untuk variabel *locus of control* eksternal tidak menemukan adanya pengaruh

moderasi dari variabel ini terhadap hubungan konflik peran dengan *auditor judgment bias*.

Individu dengan tingkat *locus of control* internal yang tinggi beranggapan bahwa segala hal yang mereka alami sebagai konsekuensi dari perbuatan mereka sendiri dan menganggap suatu tantangan adalah suatu hal yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, auditor yang memiliki tingkat *locus of control* internal tinggi akan percaya bahwa baik buruknya kualitas *judgment* yang mereka hasilkan tergantung pada diri mereka sendiri. Adanya konflik peran akan menjadi tantangan bagi mereka untuk meningkatkan kualitas diri mereka, sehingga profesionalitas mereka sebagai seorang auditor akan mereka pertahankan dan sebisa mungkin menjauhkan *judgment* yang mereka hasilkan dari bias.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartika dan Wijayanti (2007) dan Fatimah (2012) yang menemukan *locus of control* internal yang tinggi dari seorang auditor akan mengurangi penerimaan atas perilaku disfungsional. Penelitian ini juga mendukung penelitian Rustiarini (2013b) yang menyatakan *locus of control* internal memiliki pengaruh negatif terhadap hubungan antara stres kerja dengan perilaku disfungsional audit.

Sementara itu, individu dengan *locus of control* eksternal yang tinggi beranggapan bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan mereka merupakan pemberian dari orang lain atau hanya berupa keberuntungan

semata. Akan tetapi, pemikiran ini tidak serta merta mempengaruhi profesionalitas mereka sebagai seorang auditor. Oleh sebab itu, meskipun mereka memiliki pemikiran segala sesuatu yang terjadi merupakan pengaruh dari orang lain, mereka tidak langsung menerima permintaan orang lain jika hal itu tidak sesuai dengan prinsip yang mereka pegang. Dengan demikian, *locus of control* eksternal tidak berpengaruh pada *judgment* yang dihasilkan oleh seorang auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Iswari & Kusuma, 2013) yang menemukan tidak adanya pengaruh dari *locus of control* eksternal terhadap hubungan antara *organizational-professional conflict* dengan *professional judgment*.