

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta dan Solo. Pengiriman kuesioner, peneliti dibantu seorang kurir dan sebagian kuesioner dikirimkan sendiri oleh peneliti secara langsung kepada masing-masing KAP di Yogyakarta dan Solo. Pengiriman kuesioner tersebut dilakukan sendiri oleh peneliti dengan tujuan agar tingkat pengembalian (*response rate*) kuesioner bisa lebih tinggi, sedangkan untuk pengambilan kuesioner peneliti dibantu seorang kurir dengan penetapan batas akhir tanggal pengambilan adalah 2 (dua) minggu setelah tanggal pengiriman kuesioner. Sebelum pengambilan kuesioner oleh kurir, sehari sebelumnya peneliti menghubungi masing-masing KAP via telephone untuk memastikan apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden telah diisi sesuai dengan kriteria responden dan sudah bisa diambil.

Dalam penelitian ini dikirim 60 kuesioner pada 60 responden. Kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 45, jadi *respon ratenya* sebesar 75%. Sedangkan kuesioner yang tidak lengkap dan rusak 15, Jadi kuesioner yang terjawab lengkap dengan baik dan layak dianalisis dalam penelitian sebanyak 30

kuesioner. Data yang ada diharapkan dapat memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti secara kualitatif. Analisis yang digunakan dengan bantuan tabel frekuensi dan prosentase. Berdasarkan data yang didapat dari responden dapat dibagi dalam klasifikasi sebagai berikut :

Komposisi responden berdasarkan usia secara rinci diperlihatkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20 - 25	0	0%
26-30	2	6.67%
31-35	4	13.33%
36-40	13	43.33%
41-45	6	20%
≥46	5	16.67%
Total	30	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2011

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa komposisi usia responden dalam penelitian ini yang berusia 26-30 tahun berjumlah 2 orang (6,67%), berusia 31-35 tahun berjumlah 4 orang (13,33%), berusia 36-40 tahun berjumlah 13 orang (43,33%), berusia 41-45 tahun berjumlah 6 orang (20%) dan berusia ≥46 tahun berjumlah 5 orang (16,66%). Dengan demikian, mayoritas karyawan dalam penelitian ini berusia diatas 36-40 tahun, dimana usia tersebut usia mapan atau karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup.

Komposisi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	0	0%
Diploma I	0	0%
Diploma II	0	0%
Diploma III	9	30%
S1 (Sarjana)	19	63.33%
S2 (Magister)	2	6.67%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2011

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1 (Sarjana) sebanyak 19 orang atau sebesar 63,33%, responden yang memiliki pendidikan Diploma III sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, responden yang memiliki pendidikan S2 (Magister) sebanyak 2 orang atau sebesar 6,67%, sedangkan lainnya tidak ada.

Responden dianggap mempunyai pengalaman kerja apabila dilihat dari lamanya responden bekerja dan berapa lama. Komposisi responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 tahun	1	3.33%
6 - 10 tahun	2	6.67%
11 – 15 tahun	1	3.33%
16 – 20 tahun	14	46.67%
21 – 25 tahun	9	30.00%
26 – 30 tahun	3	10,00%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2011

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 46,67%, responden yang memiliki masa kerja 21 – 25 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 30%, responden yang memiliki 26 – 30 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 2 orang atau sebesar 6,67% dan masa kerja 0 – 5 tahun dan 11-15 tahun masing-masing sebesar 1 orang atau sebesar 3,33%.

B. Uji Kualitas Instrumen

Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data harus memenuhi persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2001:45). Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah *Korelasi Product Moment*, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r = 0,30$ (Sugiyono, 2001:116).

Berdasarkan hasil analisis butir dari keempat variabel dapat disimpulkan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Batas Limit	Signifikan	Keterangan
Item_1	0,424	0,300	0,020	Valid
Item_2	0,796	0,300	0,000	Valid
Item_3	0,650	0,300	0,000	Valid
Item_4	0,915	0,300	0,000	Valid
Item_5	0,502	0,300	0,005	Valid
Item_6	0,927	0,300	0,000	Valid
Item_7	0,890	0,300	0,000	Valid
Item_8	0,486	0,300	0,006	Valid
Item_9	0,848	0,300	0,000	Valid
Item_10	0,545	0,300	0,002	Valid
Item_11	0,875	0,300	0,000	Valid
Item_12	0,674	0,300	0,000	Valid
Item_13	0,636	0,300	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2011.

Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi tersebut di atas mempunyai nilai korelasi *Product Moment* lebih besar dari pada angka kritik 0,3 atau nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$), sehingga semua variabel terikat lolos uji validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kompetensi di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen Variabel Kualitas Audit

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Batas Limit	Signifikan	Keterangan
Item_1	0,637	0,300	0,000	Valid
Item_2	0,772	0,300	0,000	Valid
Item_3	0,493	0,300	0,006	Valid
Item_4	0,709	0,300	0,000	Valid
Item_5	0,692	0,300	0,000	Valid
Item_6	0,768	0,300	0,000	Valid
Item_7	0,782	0,300	0,000	Valid
Item_8	0,680	0,300	0,000	Valid
Item_9	0,765	0,300	0,000	Valid
Item_10	0,803	0,300	0,000	Valid
Item_11	0,625	0,300	0,000	Valid
Item_12	0,536	0,300	0,002	Valid
Item_13	0,725	0,300	0,000	Valid
Item_14	0,679	0,300	0,000	Valid
Item_15	0,679	0,300	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2011.

Hasil uji validitas instrumen variabel kualitas audit tersebut di atas mempunyai nilai korelasi *Product Moment* lebih besar dari pada angka kritik 0,3 atau nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$), sehingga semua variabel terikat lolos uji validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kualitas audit di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

Tabel 4.7
Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Auditor

Instrumen	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Batas Limit	Signifikan	Keterangan
Item_1	0,822	0,300	0,000	Valid
Item_2	0,787	0,300	0,000	Valid
Item_3	0,689	0,300	0,006	Valid
Item_4	0,792	0,300	0,000	Valid
Item_5	0,724	0,300	0,000	Valid
Item_6	0,487	0,300	0,006	Valid
Item_7	0,618	0,300	0,000	Valid
Item_8	0,500	0,300	0,005	Valid
Item_9	0,755	0,300	0,000	Valid
Item_10	0,772	0,300	0,000	Valid
Item_11	0,759	0,300	0,000	Valid
Item_12	0,711	0,300	0,002	Valid
Item_13	0,608	0,300	0,000	Valid
Item_14	0,475	0,300	0,008	Valid
Item_15	0,571	0,300	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2011.

Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja auditor tersebut di atas mempunyai nilai korelasi *Product Moment* lebih besar dari pada angka kritik 0,3 atau nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($p < 0,05$), sehingga semua variabel terikat lolos uji validitas. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kinerja auditor di atas adalah valid pada taraf signifikan sebesar 5% untuk dijadikan bahan kuesioner.

2. Pengujian Reliabilitas

Instrumen yang reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Pengujian secara eksternal dapat dilakukan melalui test-retest (*stability*) *equivalen* dan gabungan keduanya, sedangkan pengujian internal dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dalam instrumen dengan tehnik-tehnik tertentu.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha (α)*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*), bila memiliki *cronbach alpha* = 0,6 (Sekaran, 2000 : 204). Dari hasil *reliabilty analysis* diperoleh koefisien variansi (Alpha) untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Variansi (Alpha)	Batas Kritis	Ket
Kompetensi	0,917	0,60	Reliabel
Kualitas audit	0,918	0,60	Reliabel
Komitmen	0,963	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor	0,913	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2011

Dengan koefisien variansi (alpha) untuk setiap variabel lebih besar dari angka = 0,6, maka seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

C. Hasil Penelitian

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) yaitu kompetensi, kualitas audit dan komitmen terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja auditor. Dengan menggunakan program *SPSS for windows* 11.5 untuk menganalisis, maka diperoleh hasil dari regresi linier berganda.

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.210	8.247		-.147	.884
Kompetensi	.348	.148	.315	2.355	.026
Kualitas Audit	.318	.149	.340	2.131	.043
Komitmen	.301	.118	.365	2.556	.017

Sumber : Olah data

2. Uji t

Uji - t -test digunakan untuk memenuhi seberapa jauh signifikansi variabel independen yaitu kinerja auditor secara individu terhadap variabel dependen terdiri dari kompetensi, kualitas audit dan komitmen. Untuk keperluan analisis koefisien regresi dari perusahaan dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas.

a. Kompetensi

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dibanding

kompetensi terhadap kinerja auditor bersifat positif artinya semakin besar kompetensi maka semakin meningkat kinerja auditor.

b. Kualitas Audit

Kualitas Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05, berarti H2 diterima. Pengaruh

probabilitas kesalahan sebesar 0.05, berarti H1 diterima. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor bersifat positif artinya semakin besar kompetensi maka semakin meningkat kinerja auditor.

b. Kualitas Audit

Kualitas Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05, berarti H2 diterima. Pengaruh Kualitas Audit terhadap kinerja auditor bersifat positif artinya semakin baik kualitas audit maka semakin tinggi kinerja auditor.

c. Komitmen

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05, berarti H3 diterima. Pengaruh Komitmen terhadap kinerja auditor bersifat positif artinya semakin besar komitmen auditor maka semakin tinggi kinerja auditor.

Persamaan regresi :

$$Y = 0.315x_1 + 0.340x_2 + 0.365x_3 + e$$

$\beta_1 = 0.315$ artinya apabila variabel lain dianggap konstan maka setiap kenaikan 1 satuan kompetensi akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0,315.

$\beta_2 = 0.340$ artinya apabila variabel lain dianggap konstan maka setiap kenaikan 1 satuan kualitas audit akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0,340.

$\beta_3 = 0.365$ artinya apabila variabel lain dianggap konstan maka setiap kenaikan 1 satuan komitmen akan menaikkan kinerja auditor sebesar 0,365.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Secara menyeluruh hasil analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji-F dan Adjusted R Square

Adjusted R Square	F	Sig.
0.609	16.083	.000(a)

Sumber: Olah Data

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu kompetensi, kualitas audit dan komitmen secara serentak dan signifikan mempengaruhi kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas kesalahan yaitu 0,05.

3. Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis regresi yang dilakukan diperoleh adjusted R Square sebesar 0,609 atau 60,9% yang artinya bahwa pengaruh variabel independen yaitu

kompetensi, kualitas audit dan komitmen terhadap kinerja auditor sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

D. Pembahasan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi auditor di KAP, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja auditor.

Hasil penelitian di atas mendukung peneliti terdahulu Sumantoro (2009) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja. Pengaruh yang positif akan memiliki konsekuensi apabila kompetensi naik, maka hal ini akan meningkatkan kinerja auditor. Kompetensi memadai yang dimiliki auditor adalah salah satu bentuk dari komitmen profesionalitas pekerjaan dalam upaya meningkatkan kinerja KAP. Karena, peningkatan kinerja KAP berjalan beriringan dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh Auditor. Sehingga Auditor yang profesional adalah auditor yang mempunyai kepribadian dan kemauan untuk terus berkembang yang memiliki sifat dinamis, mampu mengikuti perkembangan dunia yang terjadi pada umumnya dan perkembangan KAP pada khususnya.

Seorang Auditor dengan kompetensi yang memadai akan menunjukkan profesionalitasnya dengan memberikan hasil kinerja yang baik dan memuaskan.

Kualitas Audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,043 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas audit, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja auditor.

Hasil penelitian di atas mendukung peneliti terdahulu Bhen et al (1997) bahwa kualitas audit mempengaruhi kinerja auditor dimana kualitas audit terdiri dari beberapa atribut kualitas audit tertentu. Pengaruh yang positif akan memiliki konsekuensi apabila kualitas audit meningkat, maka hal ini akan meningkatkan kinerja auditor. Demikian halnya dalam kantor akuntan publik yang berperspektif *customer*. KAP yang bergerak dalam bidang jasa audit, maka audit sebagai produk jasa kantor akuntan publik harus memiliki kualitas tertentu yang diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja auditor sehingga memenuhi harapan pelanggan. Tegasnya, kualitas audit yang diberikan oleh kantor akuntan publik dapat memacau peningkatan kinerja auditor.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor yang ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dibanding probabilitas kesalahan sebesar 0.05,. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja auditor.

Hasil penelitian di atas mendukung peneliti terdahulu Toly (2001) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa komitmen berpengaruh secara negatif terhadap keinginan berpindah staf akuntansi publik. Oleh karena komitmen merupakan perilaku organisasional yang penting, maka terdapat penelitian yang menunjukkan hubungan dengan konsekuensi positif antara komitmen terhadap kinerja auditor. Untuk memahami konsekuensi positif komitmen ini dibutuhkan pemahaman yang utuh terhadap nilai-nilai yang menjadi pegangan auditor dalam menjalankan audit di perusahaan yang ditugaskan KAP. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap KAP. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.