

**PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI, PROFESIONALISME,
AMBIGUITAS PERAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

HARIS FUAD

B 200 110 320

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

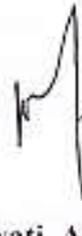
Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :
PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI, PROFESIONALISME, AMBIGUITAS PERAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)

Yang ditulis oleh :

HARIS FUAD
NIM : B 200 110320

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 5 Oktober 2015
Pembimbing



(Dra. Rina Trisnawati, Ak, M.Si Ph.D)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**PENGARUH PENGALAMAN, OTONOMI, PROFESIONALISME,
AMBIGUITAS PERAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang)**

Haris Fuad dan Rina Trisnawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

harisfuad7@gmail.com

rina.trisnawati@ums.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang yang terdaftar pada IAPI tahun 2015. Metode pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surakarta dan Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa R^2 diperoleh nilai 0,619. Hal ini berarti bahwa 61,9% variasi kinerja auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran dan motivasi. Sedangkan sisanya yaitu 38,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan ambiguitas peran, otonomi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran, motivasi dan kinerja auditor.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha di era saat ini semakin ketat, termasuk persaingan dalam bisnis jasa akuntan publik. KAP dituntut harus dapat menghimpun klien sebanyak mungkin untuk dapat bertahan. Namun setiap kantor akuntan publik tersebut juga harus memperhatikan kualitas kerja, tidak hanya dapat menghimpun klien sebanyak mungkin tetapi juga semakin dipercaya oleh pengguna jasa dan masyarakat luas. Jika kualitas kerja terus ditingkatkan, maka jasa yang dihasilkan akan semakin berkualitas. Hal ini dikarenakan profesi akuntan adalah profesi yang berlandaskan kepercayaan dari masyarakat. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para akuntan profesional. Namun yang terjadi

saat ini sungguh memprihatinkan, dimana terjadi kasus-kasus *make up* laporan keuangan oleh auditor serta terungkapnya kolusi antara kantor akuntan publik dengan kliennya agar lolos *go public* menyebabkan masyarakat belum sepenuhnya menaruh kepercayaan terhadap profesi akuntan (Ramadhanty, 2013). Dalam praktiknya, auditor berada dalam situasi yang dilematis. Di satu sisi auditor harus bersikap independen dalam memberikan opini mengenai kewajaran laporan keuangan yang berkaitan dengan kepentingan berbagai pihak, namun di sisi lain auditor juga harus dapat memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh klien yang membayar *fee* atas jasanya demi kepuasan klien agar tetap memakai jasanya di waktu yang akan datang. Posisi yang dilematis tersebut tentu dapat mempengaruhi kualitas auditnya. Oleh karena itu, seorang auditor dituntut untuk lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan dari masyarakat, yaitu dengan memberikan jasa profesional yang berkualitas. Profesi akuntan harus memiliki integritas, independen dan bebas dari semua kepentingan.

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Muliani dan Purnamawati, 2015). Profesional otonomi adalah kebebasan atau hak prerogatif profesional untuk mengimplementasikan aplikasi pengetahuan profesi mereka. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. Sebagai suatu contoh, sekalipun auditor dibayar oleh klien, dia harus memiliki kebebasan yang cukup untuk melakukan audit.

Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Menurut Hudiwinarsih (2010) dalam Putri dan Suputra (2013) sikap profesional sering dinyatakan dalam literatur, profesionalisme berarti bahwa orang bekerja secara profesional. Dapat disimpulkan apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan dan dengan baik, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut.

Motivasi karyawan adalah faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang dari semua organisasi. Motivasi merupakan dasar atau latar belakang yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Dalam konteks auditor independen, motivasi dapat dilihat dari hasrat untuk mencari salah saji pelaporan dalam laporan keuangan yang berdasar dari standar yang berlaku umum, serta hal-hal lain yang dirasa dapat mempengaruhi motivasi kinerja auditor independen.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor, pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dapat digunakan sebagai masukan untuk menyusun suatu kebijakan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja auditor pada sebuah KAP.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Motivasi

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

$$Performance = f(ability \times motivation)$$

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Model motivasi kinerja kerja menyatakan bahwa input individu dan konteks pekerjaan adalah dua kategori kunci dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Para karyawan membawa kemampuan, pengetahuan, watak, dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai dalam pekerjaan. Kesimpulan dari berbagai pernyataan di atas bahwa motivasi merupakan kekuatan penggerak dalam diri individu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Setiap orang dimotivasi oleh kebutuhan dan keinginannya yang akan terwujud dalam bentuk suatu tingkah laku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Pada hakekatnya perilaku manusia berorientasi pada tujuan, karena itu perilaku manusia didasarkan pada kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu: (1) perilaku yang timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan, (2) perilaku yang diarahkan kepada tujuan, (3) perilaku ada yang dapat diukur (4) perilaku memiliki motivasi. (Djarkasih, 2003 dalam Wisesa 2012: 11).

2.2 Teori Keperilakuan dalam Auditing

Fokus dari isu pengauditan dalam bidang keperilakuan adalah auditor. Penelitian isu pengauditan baru secara sistematis dilakukan orang di tahun 1970-an. Para pengambil keputusan yang menggunakan laporan keuangan dalam perkembangannya semakin menuntut informasi yang lebih relevan. Jenis laporan keuangan yang relevan ini tidak hanya membutuhkan keterangan dan keuangan saja, tetapi juga laporan dan keterangan mengenai kejadian-kejadian nonfinansial dalam organisasi. Dalam ilmu keperilakuan terdapat tiga kontributor utama, yaitu psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Ketiganya dapat menjelaskan dan menggambarkan perilaku manusia. Perilaku manusia sendiri dipengaruhi oleh: 1) struktur karakter seperti kepribadian, kebiasaan, dan pola perilaku; 2) struktur sosial seperti ekonomi, politik, dan agama; 3) dinamika kelompok yang merupakan kombinasi dari struktur karakter dengan struktur sosial. (Kusuma, 2003:153)

2.3 Kinerja Auditor

Kinerja adalah suatu hasil karya yang telah dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu. Trianingsih, (2007) dalam Putri dan Suputra, (2013). Kinerja dapat diartikan suatu hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh individu dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan menggunakan waktu tersebut seefisien mungkin untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Kinerja Auditor sebagai tolak ukur yang dapat digunakan dalam menilai kinerja auditor yaitu dengan melihat output yang berupa produktivitas auditor yaitu seberapa banyak hasil pemeriksaan yang dihasilkan auditor dalam setiap pemeriksaan disamping itu juga dilihat *outcome*, yang berupa realisasi tindak lanjut saran atau rekomendasi hasil penelitian yang dilaksanakan oleh pemerintah atau entitas yang diperiksa. (Saputra dan Yasa. 2013).

2.4 Pengalaman

Bertambahnya waktu bekerja bagi seorang auditor tentu saja akan diperoleh berbagai hal baru menyangkut praktik-praktik audit dan akuntansi yang terjadi pada obyek pemeriksaan. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan judgement profesional dalam pemeriksaan, di mana hal tersebut erat kaitannya dengan profesionalitas seorang auditor. Pengalaman menunjukkan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh seorang auditor. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wisesa (2011), dimana dalam penelitiannya menggunakan pengalaman sebagai salah satu variabel independen. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis pertama:

H1: pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.5 Otonomi

Fisher (2001) dalam Purnamawati (2015) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan kinerja kerja auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja professional. Tekanan kerja dapat dikurangi dengan meningkatkan otonomi auditor karena otonomi dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Menurut Au dan Cheung (dalam Wisesa, 2012) otonomi dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Dengan adanya otonomi mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wisesa (2012), Ramadhanty (2013), dan Purnamawati (2015), yang menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi, maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut:

H2 : otonomi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.6 Profesionalisme

Menurut Rahma (2012) dalam Putri dan Suputra (2013) profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggungjawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suputra (2013) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Apabila seorang auditor tidak dapat melaporkan laporan audit dengan tidak tepat waktu ini tentu akan berdampak pada menurunnya sikap profesionalisme dari seorang auditor tersebut dan auditor tersebut telah gagal dalam mempertahankan sikap profesionalismenya dalam pekerjaannya. Hipotesis yang dapat dirumuskan berdasarkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut:

H3 : profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.7 Ambiguitas Peran

Menurut Wisesa (2012) ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ambiguitas kerja yang dirasakan oleh auditor maka akan menurunkan *job performance* auditor, dan begitu pula sebaliknya. Ketika auditor mengalami *role ambiguity*, mereka tidak mengetahui secara jelas bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan secara efektif, maka dalam bekerja mereka cenderung tidak efisien dan tidak terarah sehingga kemungkinan besar kinerja (*job performance*) mereka akan turun. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ranadhanty (2013) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah kinerja auditor. Maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah :

H4 : ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.8 Motivasi

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya. Menurut Sujana (2012) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya semakin rendah motivasi

auditor internal/pegawai inspektorat, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

H5 : motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode survey. Penelitian survey adalah mengambil sampel dari populasi dan mengukur kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti oleh peneliti, penelitian ini termasuk dalam penelitian induktif. (Indriantoro dan Supomo, 2009).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang bekerja pada KAP Surakarta dan Semarang sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang bekerja kepada KAP Surakarta dan Semarang sebagai responden.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Semarang yang terdaftar pada IAPI tahun 2015 dan sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surakarta dan Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian ini. Sampel; berjumlah 70 responden dengan teknik pengambilan sampel *convenience sampling*.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner yang langsung dibagikan oleh peneliti kepada responden di kantor-kantor akuntan publik di wilayah Surakarta dan Semarang. Metode kuesioner merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data secara primer dimana peneliti menyebarkan langsung kepada responden dan peneliti bertemu langsung dengan responden serta peneliti dapat memberikan penjelasan dan kuesioner dapat langsung dikumpulkan jika semua pertanyaan telah diisi oleh responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel pada penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor merupakan kesuksesan seorang auditor dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Pada profesi auditor, kinerja (*job performance*) berkaitan dengan kualitas audit. Sedangkan variabel independen terdiri dari pengalaman, otonomi, profesionalisme dan ambiguitas peran. Pengalaman adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku auditor

dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur oleh organisasi profesi. Ambiguitas peran didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana informasi yang berkaitan dengan suatu peran tertentu kurang atau tidak jelas. Motivasi adalah usaha-usaha yang mendorong para individu yang terlibat selalu bersedia untuk bekerjasama sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Tingkah laku seseorang akan selalu tergantung dari persepsi seseorang atau bagaimana seseorang memandang perannya dalam situasi lingkungan yang dihadapinya

3.6 Metode Analisis Data

a) Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden.

b) Uji Kualitas Data

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu :

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

c) Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik meliputi :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

d) Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$KA = a + \beta_1 P + \beta_2 O + \beta_3 PR + \beta_4 AP + \beta_5 M + e$$

Keterangan:

KA : Kinerja Auditor

A : Konstanta
 β_1 - β_5 : Koefisien regresi dari variabel independen
P : Pengalaman
O : Otonomi
PR : Profesionalisme
AP : Ambiguitas Peran
M : Motivasi
e : *error*

2) Uji Koefisien Regresi (Uji F)

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

3) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi parsial (R^2) dari masing-masing variabel bebas. Variasi variabel tergantung yang ditentukan atau yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 1,905 dan PV 0,061 yang lebih besar dari α sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor ditolak (H1 ditolak).

Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan auditor yang berpengalaman. Hal ini terjadi karena kurang banyaknya penugasan yang pernah ditangani dan sedikitnya masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan belum terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ramadhanty (2013), Wisesa dan Mutmainah (2012), Christiyanto (2014).

b) Pengaruh otonomi terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh terhadap kinerja auditor karena dengan PV $0,000 < 0,05$ sehingga diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyebutkan otonomi berpengaruh terhadap kinerja auditor diterima (H2 diterima).

Semakin baik otonomi yang diberikan kepada para auditor independen di sebuah KAP, maka akan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh auditor tersebut. Begitu juga sebaliknya jika semakin rendah otonomi yang dimiliki oleh auditor, maka akan semakin rendahnya kinerja auditor tersebut. Auditor diberi tanggung jawab yang lebih dan kontrol kerja serta pekerjaan lain. Otonomi yang dimiliki auditor harus mampu menggali potensi yang ada di Kantor Akuntan guna mencapai tujuan yang positif berupa kuantitas dan kualitas pelayanan publik dan otonomi diharapkan menjadi strategi dalam menghadapi berbagai hambatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhanty (2013), Purnamawati dan Suajana (2015), serta Wisesa dan Mutmainah (2012).

c) Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji t hitung menunjukkan nilai t hitung 1.411 dan PV 0,163 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor ditolak (H3 ditolak).

Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi sehingga kurang bisa membangun kesadaran profesional. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ramadhanty (2013), Putri dan Suputra (2013), dan Saputra dan Yasa (2013).

d) Pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji t hitung menunjukkan nilai -0,546 dan PV 0,587 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor diterima (H4 diterima).

Hal ini mengindikasikan bahwa ambiguitas terjadi akibat kekacauan yang terjadi dalam pendelegasian tanggung jawab kerja. Banyak pekerjaan tidak mempunyai deskripsi kerja tertulis dan ketika pegawai diberitahu apa yang harus dilakukan, instruksinya tidak jelas. Ambiguitas peran juga terjadi saat harapan peran tidak diklarifikasi dengan memadai. Karyawan baru yang tidak menerima orientasi terhadap pekerjaan sering mengalami ambiguitas peran karena dia kekurangan informasi yang lengkap tentang kegiatan kerja dan tanggung jawab serta perusahaan yang mempekerjakannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty (2013), Wisesa dan Mutmainah (2012).

e) Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Uji t menunjukkan nilai t hitung 2,289 dan PV 0,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor diterima (H5 diterima).

Motivasi adalah dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu mencapai tujuan. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja adalah tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula. Dorongan berkinerja tinggi disebabkan oleh keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Bila seseorang memiliki kebutuhan akan materi, maka apabila ada yang dapat memberikan kebutuhan tersebut kepadanya maka individu tersebut akan berusaha untuk memperoleh kebutuhan tersebut dengan melakukan upaya semaksimal mungkin yang dapat dilakukannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) dan Christiyanto (2014).

5. KESIMPULAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H1 ditolak. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 1,905 dan PV 0,061 yang lebih besar dari α sebesar 0,05.
- 2) Otonomi berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H2 diterima. Nilai t hitung 4,553 dan PV 0.000 lebih kecil dari 0,05.
- 3) Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H3 ditolak. Hasil t hitung menunjukkan nilai t hitung 1.411 dan PV 0,163 yang lebih besar dari 0,05.
- 4) Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H4 diterima. Hasil t hitung menunjukkan nilai -0,546 dan PV 0,587 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.
- 5) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka H5 diterima. Nilai t hitung menunjukkan 2,289 dan PV 0,025 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

b. Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan survey melalui kuesioner tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
- 2) Penelitian ini tidak mencakup keseluruhan Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang yang berjumlah 19 KAP, dimana hanya 7 KAP yang bersedia untuk menjadi sampel penelitian.

c. Saran

- 1) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja auditor seperti: pengetahuan, pendidikan, budaya organisasi, dan umur.
- 2) Diharapkan melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian auditor tidak mempunyai cukup

waktu dikarenakan sibuk dan sedang melakukan audit diluar kota sehingga hanya auditor yang sedang ada di kantor saja yang dapat mengisi kuesioner tersebut.

- 3) Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan instansi lain sebagai obyek penelitian, misal BPK, BPKP, maupun kantor akuntan publik yang mempunyai skala ukuran besar

DAFTAR PUSTAKA

- Christiyanto, Dedy. 2014. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Muliani, Sujana dan Purnamawati. 2015. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)*. Jurnal Akuntansi Vol. 3 No.1 Tahun 2015.
- Putri, K. M. dan Suputra, I. D. G. D. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4.1. 39-53
- Ramadhanty, Rezki Wulan. 2013. *Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di DIY*. Jurnal Nominal Vol. II No.2 Tahun 2013.
- Wisesa, A. L.dan Siti M. 2011. *Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sujana, Edy. 2012. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 2. 1-27.