

**PENGARUH SUPERVISOR POWER TERHADAP
RESPON AUDITOR PADA PEMERIKSA BPK RI**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
NURRAHMAT
NIM. 12030112150011

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2015

PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama Penyusun : Nurrahmat
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150011
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH SUPERVISOR POWER
TERHADAP RESPON AUDITOR
PADA PEMERIKSA BPK RI**

Dosen Pembimbing : Dr. Indira Januarti, M.Si., Akt

Semarang, 6 Januari 2015

Dosen Pembimbing,



(Dr. Indira Januarti, M.Si., Akt.)

NIP. 19640101 199202 2002



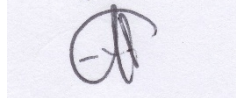
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Nurrahmat
Nomor Induk Mahasiswa : 12030112150011
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Akuntansi

Judul Skripsi : **PENGARUH SUPERVISOR POWER
TERHADAP RESPON AUDITOR
PADA PEMERIKSA BPK RI**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Januari 2015

Tim Penguji

1	Dr. Indira Januarti, M.Si., Akt.	()
2	Dr. Dwi Ratmono, M.Si.,Akt.	()
3	Moh Didik Ardiyanto, M.Si.,Akt.	()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Nurrahmat, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Supervisor Power* terhadap *Respon Auditor* pada *Pemeriksa BPK RP*”, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 6 Januari 2015

Yang membuat pernyataan,



(Nurrahmat)

NIM : 12030112150011

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of the five types of supervisors of power towards auditor's response which consist of performance improvement and impression management at the time of the review of the audit.

The population of respondents in this study were the auditors of BPK RI . Sampling was conducted using convenience sampling methods. The samples are auditor at some Representative Office of BPK RI in Indonesia. Data collected by survey method through questionnaires. Questionnaires were delivered by packages/mails to the respondent. Of the 280 questionnaires distributed, 138 questionnaires can be used for analysis with the rate of return of 55 %. Data analysis was done by using path analysis using the method of partial least squares (PLS). Software SmartPLS 2.0 M3 had been used for analyzing.

The results showed a positive effect of either expert power and reward power to both performance improvement and impression management. Legitimate power is only have a positive effect on performance improvement. Referent power only have positive influence on impression management. While coercive power only have negative influence on performance improvement. The results of this study can be used as one input to the BPK on the approach that the supervisor should be used to improve the performance of the auditors at the time of the audit review conducted.

Keywords : *Supervisor power, Referent power, Expert power , Legitimate power, Reward power, Coercive power, Auditor response, Performance improvement, Impression management, Partial least square.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lima jenis *supervisor power* terhadap respon auditor yaitu *performance improvement* dan *impression management* pada saat revidu audit.

Populasi responden dalam penelitian ini merupakan para pemeriksa BPK RI. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* dengan sampel para pemeriksa pada beberapa Kantor Perwakilan BPK di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden. Dari 280 kuesioner yang disebar, sebanyak 138 kuesioner dapat digunakan untuk analisis dengan tingkat pengembalian sebesar 55%. Analisis data dilakukan dengan teknik *path analysis* menggunakan metode *partial least square* (PLS) untuk menguji pengaruh langsung. Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 2.0 M3.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif *expert power* dan *reward power* terhadap *performance improvement* dan *impression management*. *Legitimate power* hanya berpengaruh positif terhadap *performance improvement*. *Referent power* hanya berpengaruh positif terhadap *impression management*. Sedangkan *coercive power* hanya berpengaruh positif terhadap *performance improvement*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi BPK RI mengenai pendekatan *power* apa yang harus digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja pemeriksa pada saat revidu dilaksanakan.

Kata kunci : *Supervisor power, Referent power, Expert power, Legitimate power, Reward power, Coercive power, Auditor response, Performance improvement, Impression management, Partial least square.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Supervisor Power* Terhadap Respon Auditor Pada Pemeriksa BPK RI” dapat diselesaikan dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Ibu Dr. Indira Januarti M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Sudharto PH., MES., Ph.D., selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Nasir, M.Si., Akt., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

3. Bapak Prof. Dr. Muchamad Syafruddin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Adityawarman, M.Acc. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan selama ini kepada penulis.
6. Para staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
7. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) yang telah memberikan kesempatan tugas belajar kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan tingkat Sarjana di Universitas Diponegoro Semarang.
8. Bapak, Ibu serta adik penulis atas kasih sayang, do'a, dan dukungan yang tak pernah henti dan tulus.
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas kerjasama AKUNDIP 41 yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Para responden pemeriksa pada Kantor Perwakilan BPK di Aceh, Jambi, Semarang, Palu dan Denpasar yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Semarang, 6 Januari 2015

Penulis,

Nurrahmat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. <i>Control Theory</i>	10
2.1.2. <i>Supervisor Power</i>	14
2.1.3. Pemeriksaan (<i>auditing</i>) dan Standar Pemeriksaan.....	16
2.1.4. Respon Auditor.....	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22

2.4.	Pengembangan Hipotesis.....	24
2.4.1.	Pengaruh <i>Referent Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	26
2.4.2.	Pengaruh <i>Expert Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	26
2.4.3.	Pengaruh <i>Legitimate Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	27
2.4.4.	Pengaruh <i>Reward Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	27
2.4.5.	Pengaruh <i>Coercive Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	28
2.4.6.	Pengaruh <i>Referent Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	27
2.4.7.	Pengaruh <i>Expert Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	29
2.4.8.	Pengaruh <i>Legitimate Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	30
2.4.9.	Pengaruh <i>Reward Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	30
2.4.10.	Pengaruh <i>Coercive Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	31
BAB III	METODE PENELITIAN.....	32
3.1.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	32
3.1.1.	<i>Supervisor Power</i>	32
3.1.2.	Respon Auditor.....	33
3.2.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	36
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.5.	Metode Analisis Hipotesis.....	37

3.5.1.	Analisis Statistika Deskriptif.....	37
3.5.2.	<i>Path Analysis</i> dengan <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	38
3.5.2.1.	<i>Inner Model</i> atau Model Struktural.....	40
3.5.2.2.	<i>Outer Model</i> atau Model Pengukuran...	43
BAB IV	HASIL DAN ANALISIS.....	45
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	45
4.2.	Deskripsi Umum Responden.....	49
4.3.	Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	50
4.3.1.	Analisis Statistik Deskriptif.....	50
4.3.2.	<i>Outer Model</i>	54
4.3.2.1.	<i>Convergent Validity</i>	56
4.3.2.2.	<i>Discriminant Validity</i>	59
4.3.2.3.	<i>Composite Reliability</i>	60
4.3.3.	Model Struktural.....	62
4.3.4.	Pengujian Hipotesis.....	67
4.3.4.1.	Pengujian hipotesis yang berhubungan dengan <i>performance improvement</i>	67
4.3.4.2.	Pengujian hipotesis yang berhungan dengan <i>impression management</i>	70
4.3.5.	Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis.....	72
4.3.5.1.	Pengaruh positif <i>Referent Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	72
4.3.5.2.	Pengaruh positif <i>Expert Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	74
4.3.5.3.	Pengaruh positif <i>Legitimate Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	76
4.3.5.4.	Pengaruh positif <i>Reward Power</i> terhadap <i>Performance Improvement</i>	77
4.3.5.5.	Pengaruh negatif <i>Coercive Power</i>	

	terhadap <i>Performance Improvement</i>	78
4.3.5.6.	Pengaruh positif <i>Referent Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	79
4.3.5.7.	Pengaruh positif <i>Expert Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	79
4.3.5.8.	Pengaruh positif <i>Legitimate Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	81
4.3.5.9.	Pengaruh positif <i>Reward Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	82
4.3.5.10.	Pengaruh negatif <i>Coercive Power</i> terhadap <i>Impression Management</i>	83
BAB V	PENUTUP	85
5.1.	Simpulan.....	85
5.2.	Implikasi.....	87
5.3.	Keterbatasan.....	87
5.4.	Saran.....	88
	DAFTAR PUSTAKA	89
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner.....	39
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	40
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional Pemeriksa....	41
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.6	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4.8	Convergent Validity pada Supervisor Power.....	49
Tabel 4.9	Convergent Validity pada Respon Auditor.....	50
Tabel 4.10	Average Variance Extracted (AVE) dan Akar AVE.....	51
Tabel 4.11	Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk.....	52
Tabel 4.12	Composite Reliability, Cronbachs Alpha, Average Variance Extracted (AVE).....	53
Tabel 4.13	R-Square konstruk dependen (<i>endogenous</i>).....	55
Tabel 4.14	Q-Square masing-masing konstruk.....	56
Tabel 4.15	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Feedback Loop Sederhana</i>	11
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	23
Gambar 4.1	Output Model SmartPLS.....	56
Gambar 4.2	Output Model Struktural SmartPLS.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A		
A1	Daftar Penyebaran Kuesioner.....	91
A2	Output SPSS Statistika Deskriptif Variabel Penelitian.....	91
Lampiran B	Kerangka Model pada SmartPLS.....	97
Lampiran C	Output SmartPLS.....	98
Lampiran D	Output SmartPLS : Q-Square (Metode <i>Blindfolding</i>).....	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan negara, keuangan negara wajib dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan. Untuk mewujudkan pengelolaan keuangan negara yang baik dilakukan pemeriksaan pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Pemeriksaan (audit) laporan keuangan dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria atau prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (Arens et al., 2008). Dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan akuntansi pemerintahan di Indonesia, serta peningkatan kualitas laporan keuangan pemerintah pusat dan daerah, disusun suatu Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). SAP yang digunakan saat ini ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Untuk menentukan apakah laporan keuangan telah dinyatakan secara wajar sesuai dengan SAP, pemeriksa (*auditor*) mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan itu mengandung kesalahan material atau salah saji lainnya (Arens et al., 2008), melalui program dan prosedur audit yang telah direncanakan sebelumnya.

Pada setiap penugasan pemeriksaan, pemeriksa diwajibkan membuat Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang berisi hasil atas pemeriksaan yang telah dilakukan oleh pemeriksa. LHP atas Laporan Keuangan memuat Opini, LHP atas Pemeriksaan Kinerja memuat temuan, saran, rekomendasi, dan kesimpulan, sedangkan LHP atas pemeriksaan dengan tujuan tertentu memuat kesimpulan. Proses reviu kertas kerja dilakukan untuk penelaahan ulang bukti-bukti suatu kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan pemeriksaan tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan, standar, rencana yang ditetapkan. Pada BPK, salah satu tujuan pelaksanaan reviu adalah untuk memastikan bahwa auditor melaksanakan pemeriksaan sesuai standar pemeriksaan dan membuat kertas kerja yang cukup memadai untuk mendukung hasil pemeriksaan, serta menyelesaikan masalah masalah teknis yang muncul dalam proses pemeriksaan, jika ada. Terkadang, karena alasan keterbatasan waktu dan lainnya auditor melewatkan prosedur prosedur tertentu dalam audit atau kurang lengkap dalam menyusun kertas kerja pemeriksaan. Proses reviu dilakukan untuk mengurangi masalah ini dan meningkatkan kinerja auditor untuk memenuhi standar pemeriksaan dan kertas kerja yang diharapkan.

Pemeriksaan dilakukan dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri dari beberapa pemeriksa. Dalam tim tersebut terdapat satu orang berperan sebagai ketua tim dan tiga sampai lima orang berperan sebagai anggota tim. Seorang pemeriksa lain yang memiliki jabatan lebih tinggi berperan sebagai Pengendali Teknis Tim bertugas mensupervisi pemeriksaan. Untuk menghasilkan pemeriksaan yang berkualitas, supervisor pemeriksaan harus melaksanakan sebuah reviu atas proses

pemeriksaan. Pada proses revidi ini, supervisor akan bertanya kepada tim pemeriksa hal hal yang belum jelas atau berbeda kepada pemeriksa. Pemeriksa berkewajiban menjawab pertanyaan yang disampaikan oleh supervisor. Hal tersebut dapat menghasilkan tekanan mental atau stress terhadap pemeriksa. Fedor, et.al. (1989) dalam Januarti (2012) menyatakan bahwa pemeriksa sering merasa bahwa revidi atas kertas kerja adalah sesuatu yang negatif bagi mereka karena supervisor biasanya lebih fokus pada kekurangan pada kertas kerja audit. Karena itu, pemeriksa seringkali melakukan strategi *impression management* untuk mengurangi evaluasi yang berlebihan (Schlenker 1980) dalam Januarti (2012). *Impression management* adalah sebuah proses dimana seorang individual mencoba mempengaruhi kesan seseorang tentang individual tersebut (Rosenfield et.al., 2002) dalam Januarti (2012). Misalnya, pemeriksa mencoba meyakinkan supervisor tentang kevalidan prosedur alternatif yang dilakukan pemeriksa dengan memberikan beberapa argumentasi mengenai kendala kendala teknis yang dihadapi dalam pelaksanaan pemeriksaan.

Supervisor melakukan revidi terhadap kertas kerja pemeriksa selain untuk mengawasi kinerja pemeriksa, juga untuk menjadi umpan balik bagi pemeriksa (Bonner dan Walker 1994, Solomon dan Shields 1995), dalam Januarti (2012). Umpan balik formal adalah bagian dari struktur formal sistem penilaian kinerja organisasi, sedangkan umpan balik informal adalah bagian dari interaksi antara supervisor dengan bawahannya (Solomon 1987) dalam Januarti (2012). Supervisor sebagai sumber sumber eksternal umpan balik adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi respon auditor untuk meningkatkan kinerja mereka (Eder, Fedor,

and Buckley 1998, Fedor 1981) dalam Januarti (2012). French and Raven (1959) menggunakan kekuatan sosial untuk membedakan *supervisor power*. Dalam penelitian tersebut *supervisor power* dikategorikan sebagai *referent*, *expert*, *legitimate*, *reward* dan *coercive*. *Supervisor power* memiliki peran fundamental dalam perilaku kognitif, sosial dan emosi. Peran tersebut adalah pada bagaimana auditor merespon umpan balik (Lee and Tiedens 2001), dalam Januarti (2012). *Referent*, *expert*, *legitimate* dan *reward* memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, sementara *coercive* memiliki hubungan negatif dengan kinerja (Fedor dan Ramsay; 2007).

Berdasarkan permasalahan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan audit dan penelitian penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, peran *supervisor power* dalam revidi pemeriksaan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pemenuhan standar pemeriksaan dan kelengkapan kertas kerja pada BPK RI adalah hal yang menarik untuk diteliti.

Penelitian ini akan melihat pengaruh konstruk *supervisor power* yang memiliki lima dimensi yaitu *referent power*, *expert power*, *legitimate power*, *reward power* dan *coercive power*, terhadap konstruk respon auditor yang terdiri dari dua dimensi yaitu *performance improvement* dan *impression management*.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian penelitian sebelumnya telah meneliti bagaimana pengaruh *supervisor power* terhadap respon auditor pada akuntan publik, tetapi belum

menyentuh pada auditor pemerintah dan berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka fokus permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *referent power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
2. Apakah *expert power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
3. Apakah *legitimate power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
4. Apakah *reward power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
5. Apakah *coercive power* berpengaruh negatif terhadap *performance improvement* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
6. Apakah *referent power* berpengaruh positif terhadap *impression management* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
7. Apakah *expert power* berpengaruh positif terhadap *impression management* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
8. Apakah *legitimate power* berpengaruh positif terhadap *impression management* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?
9. Apakah *reward power* berpengaruh positif terhadap *impression management* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?

10. Apakah *coercive power* berpengaruh negatif terhadap *impression management* auditor untuk pelaksanaan reviu pada BPK RI?

1.3. Tujuan dan Kegunaan

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai tujuan dan kegunaan dari penelitian ini. Tujuan penelitian merupakan jawaban atas rumusan masalah yang ada, sedangkan kegunaan penelitian terbagi menjadi kegunaan bagi peneliti, bagi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dan bagi pengembangan ilmu. Berikut adalah uraian dari masing-masing bagian.

1.3.1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *referent power* terhadap *performance improvement* dan *impression management* pada proses reviu di BPK RI;
2. Mengetahui pengaruh *expert power* terhadap *performance improvement* dan *impression management* pada proses reviu di BPK RI;
3. Mengetahui pengaruh *legitimate power* terhadap *performance improvement* dan *impression management* pada proses reviu di BPK RI;

4. Mengetahui pengaruh *reward power* terhadap *performance improvement* dan *impression management* pada proses reviu di BPK RI; dan
5. Mengetahui pengaruh *coercive power* terhadap *performance improvement* dan *impression management* pada proses reviu di BPK RI.

1.3.2. Kegunaan

Penelitian ini memiliki kegunaan baik bagi pengembangan ilmu (teoritis) maupun praktek di lapangan. Dalam pengembangan ilmu (teoritis), terutama di bidang auditing, hasil penelitian dapat memberikan kontribusi manfaat dalam menjelaskan bagaimana pengaruh *supervisor power* berbeda terhadap respon auditor dan juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian-penelitian mengenai hal tersebut di masa yang akan datang.

Dalam pengembangan praktek di lapangan, terutama bagi para pemeriksa di lingkungan BPK RI, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai pengaruh pendekatan *supervisor power* yang berbeda terhadap *performance improvement* dan *impression management* sehingga dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan di masa yang akan datang dapat memberikan pandangan mengenai pendekatan yang perlu dilakukan *supervisor* dalam pelaksanaan reviu audit guna meningkatkan kualitas pekerjaannya, serta untuk mendorong laporan pemeriksaan yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan.

1.4. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun atas 5 (lima) bab yang bertujuan agar mempunyai suatu susunan yang sistematis, dapat memudahkan dalam mengetahui dan memahami hubungan antara bab yang satu dengan bab yang lain sebagai suatu rangkaian yang konsisten. Adapun sistematika yang dimaksud adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang pendahuluan yang menguraikan latar belakang ditulisnya karya ilmiah ini, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang mendasari tiap-tiap variabel, ringkasan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, deskripsi dan definisi operasional variabel-variabel penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil dan argumentasi terhadap hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan data penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga berisi saran-saran bagi penelitian lainnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

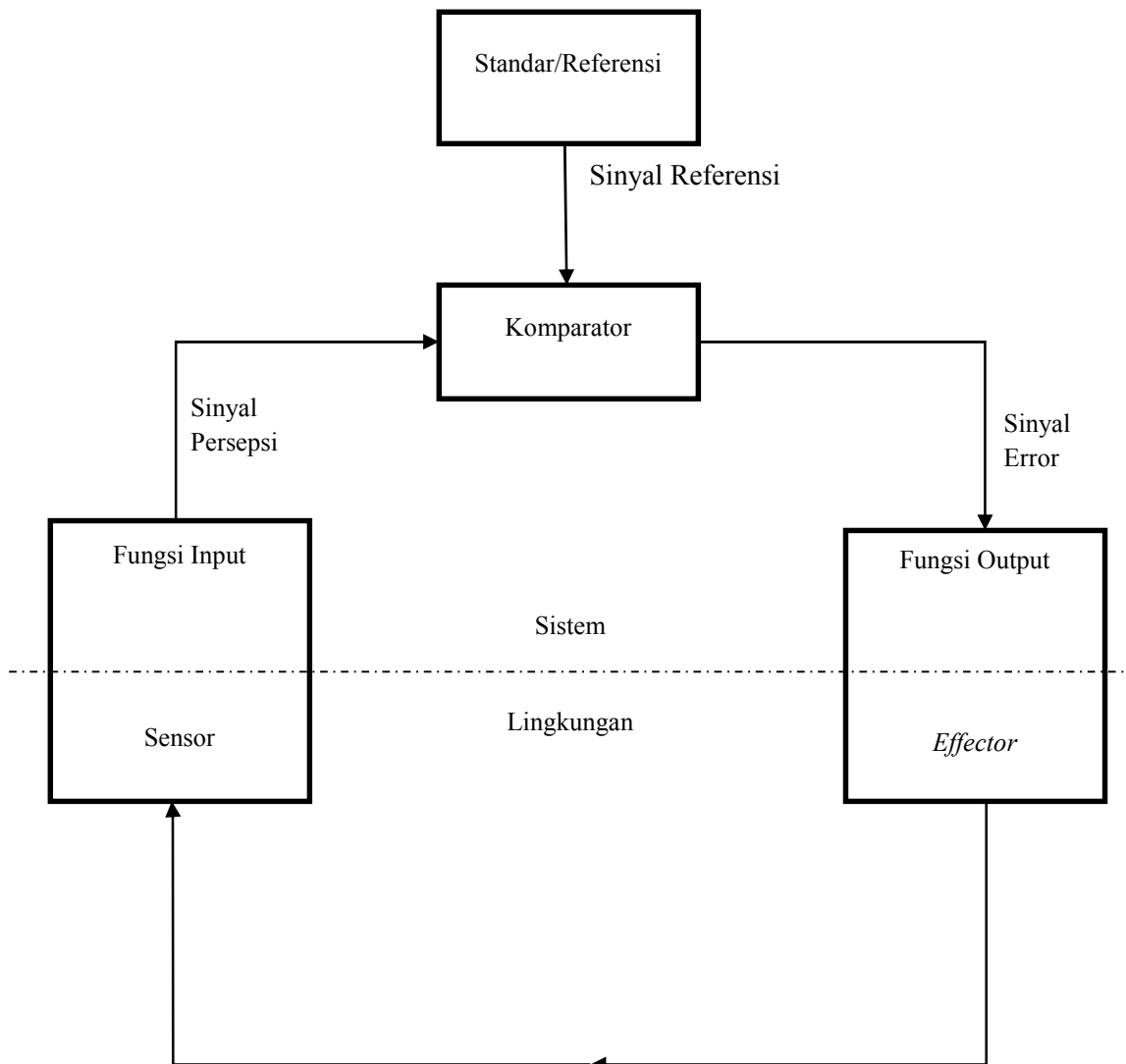
Dalam bab ini akan dibahas mengenai landasan teori (literatur) dan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini. Selain itu akan dibahas juga mengenai kerangka pemikiran hipotesis dan pengembangan hipotesis yang menguji pengaruh *supervisor power* yaitu *referent power*, *expert power*, *legitimate power*, *reward power* dan *coercive power* terhadap respon auditor berupa *performance improvement* dan *impression management*.

2.1. Landasan Teori

Di bagian ini dijelaskan landasan teori yang merupakan landasan dari perumusan hipotesis. Selain itu juga dijelaskan penelitian terdahulu yang merupakan hasil penelitian terdahulu pengaruh *supervisor power* terhadap respon auditor.

2.1.1. Control Theory

Control Theory pertama kali dicetuskan oleh Wiener (1948) dan telah menjadi kerangka yang berguna untuk perkembangan teoritis di berbagai bidang. Menurut hipotesis cybernetics (Wiener, 1948) dalam Klein (1989), *feedback loop* adalah dasar dari serangkaian aksi. Dalam bentuk paling sederhana, *feedback loop* terdiri dari empat elemen, standar yang diacu atau goal, sensor atau fungsi input, komparator, dan efektor atau fungsi output.



Gambar 2.1. *Feedback loop* sederhana

Pada urutan *feedback* sederhana ini, input diterima oleh sensor, yang kemudian mengirim signal ke komparator, di komparator input diuji dengan standar. Jika perbandingan ini memunculkan ketidaksesuaian, sinyal kesalahan dibuat, dan sistem akan melakukan aksi melalui efektor untuk mengurangi ketidaksesuaian. Proses merasakan, membandingkan dan mempengaruhi ini diulang sampai ketidaksesuaian hilang.

Pada sistem kontrol manusia, *feedback* mencerminkan lebih dari sekadar hasil pengamatan mekanis terhadap lingkungan, *goal* tidak selalu berupa standar

yang tidak fleksibel, dan ada berbagai macam alternatif untuk mengurangi ketidaksesuaian. Hasilnya adalah *control theory* dapat merepresentasikan perilaku manusia yang tidak mekanis. Meskipun sistem control manusia sangat rumit, sistem tersebut pada dasarnya beroperasi secara sama, menggunakan *feedback* untuk mencapai tujuan. Ketika terjadi ketidaksesuaian dengan yang diharapkan, akan dilakukan upaya perbaikan.

Ketika dibentuk sebagai sebuah teori perilaku, *control theory* memiliki dua elemen utama yaitu kognitif dan afektif (Carver dan Scheier 1981) dalam Klein (1989). Komponen kognitif terdiri dari *internal goals*, pemrosesan informasi mengenai keadaan diri seseorang, dan perbandingan antara *goal* tersebut dengan keadaan. Komponen afektif muncul dari ketidaksesuaian antara keadaan yang diharapkan dan keadaan yang sebenarnya terjadi, dan perilaku dimulai dari tekad seseorang untuk mengatasi ketidaksesuaian tersebut (Carver dan Scheier 1981) dalam Klein (1989). Perilaku yang kompleks dapat dijelaskan sebagai hasil dari hirarki *feedback loops*. Pada suatu hirarki tersebut, suatu upaya untuk mengurangi ketidaksesuaian pada tatanan *feedback loops* yang lebih tinggi menjadi standar untuk loops yang lebih rendah (untuk mengatasi ketidaksesuaian di *feedback loop* yang lebih tinggi/kompleks, diperlukan penyelesaian di *feedback loop* yang lebih rendah).

Control theory tersebut juga dapat diaplikasikan pada perilaku auditor pada saat reviu audit dilaksanakan. Sesuai kerangka pada gambar 1, standar/ referensi adalah keadaan yang diinginkan auditor, yaitu pelaksanaan langkah audit yang sesuai dengan standar, penyusunan kertas kerja yang baik dan penyusunan laporan

sesuai standar serta hasil reviu yang baik dari supervisor. Komparator adalah persepsi auditor yang membandingkan referensi/goal auditor dengan reviu dari supervisor yang diterima. Supervisor memberikan reviu atas pekerjaan yang dilakukan oleh auditor berupa saran, kritik, dan perintah untuk dilaksanakan auditor. Reviu ini berfungsi seperti sensor yang diterima oleh fungsi input auditor yang kemudian masuk sebagai sinyal persepsi dalam pemikiran auditor. Auditor melakukan komparasi mengenai hal yang menjadi tujuannya dengan bagaimana reviu yang diterima dari supervisor. Ketika reviu supervisor menunjukkan adanya kekurangan pelaksanaan prosedur atau kekurangan kertas kerja dan reviu negatif lain, maka hal ini tidak sesuai dengan *goal* yang auditor harapkan. Ketidaksesuaian tersebut membuat auditor berupaya melakukan perbaikan. Perilaku auditor dalam melakukan perbaikan adalah fungsi output. Sedangkan hasil dari perbaikan yang dilakukan adalah *effector*.

Seperti pada penjelasan *control theory* dalam audit diatas, pada pelaksanaan audit proses reviu yang dilakukan oleh supervisor digunakan sebagai umpan balik oleh auditor untuk perbaikan kinerja dan sebuah proses bagi supervisor untuk memastikan kualitas audit dan kertas kerja terjaga. Auditor menggunakan masukan atau catatan supervisor sebagai ketidaksesuaian antara tujuan dan kenyataan. Tujuan auditor adalah melakukan audit sesuai standar audit yang berlaku dan meminimalkan koreksi/catatan perbedaan dari supervisor. Sesuai *control theory*, jika ada banyak perbedaan, auditor harus melakukan perubahan perilaku untuk menyesuaikan hasilnya dengan standar yang berlaku. Perubahan perilaku inilah yang kemudian menghasilkan *performance improvement* auditor. Selain itu, ketika

ada kemungkinan reviu negatif dari supervisor, auditor akan berusaha mengurangi reviu negatif tersebut dengan melakukan *impression management*. Sesuai *Control theory* auditor melakukan *impression management* supaya keadaan sesuai dengan yang auditor harapkan.

2.1.2. *Supervisor power*

French dan Raven (1959), dalam penelitiannya mengenai *base of power* menyatakan bahwa terdapat lima *base of power* yang dimiliki oleh pemilik *power*. Pada posisi O adalah pemilik *power* dan P adalah yang dipengaruhi *power*, lima *base of power* yang disebutkan French dan Raven (1959) itu adalah:

1. *Reward power*, berdasarkan persepsi P bahwa O memiliki kemampuan memediasi/memberikan penghargaan untuknya;
2. *Coercive power*, berdasarkan persepsi P bahwa O memiliki kemampuan memediasi/memberikan hukuman untuknya;
3. *Legitimate power*, berdasarkan persepsi P bahwa O memiliki legitimasi/hak untuk mengatur perilaku P sampai batas tertentu;
4. *Referent power*, berdasarkan identifikasi P dengan O;
5. *Expert power*, berdasarkan persepsi P bahwa O memiliki pengetahuan khusus atau keahlian.

Pada penelitiannya mengenai respon auditor, Fedor dan Ramsay (2007) membedakan dasar tipe *supervisor power* menjadi dua kategori: Pertama, *power formal* yang didasarkan pada posisi seseorang dalam sebuah organisasi. *Power formal* berasal dari kemampuan untuk memaksa atau memberikan *reward* atau

otoritas formal (*coercive, reward, dan legitimate*). Kedua, *power* individu atau perorangan yang datang dari karakteristik individu yang unik mereka (*expert dan referent*). Perbedaan dalam dimensi *power* dapat secara signifikan memotivasi respon yang berbeda dari bawahan.

Hinkin dan Schriesheim (1989) mendefinisikan dimensi *power* sebagai kekuatan rujukan didasarkan pada pengaruh kepemilikan sumber daya atau sifat-sifat pribadi yang menyenangkan dari seseorang. Adapun lima *power* tersebut didefinisikan oleh Hinkin dan Schriesheim (1989) sebagai berikut:

1. *Referent power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) rasa penerimaan pribadi dan persetujuan.
2. *Expert power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) informasi, skill dan keahlian.
3. *Legitimate power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) rasa tanggung jawab dan kewajiban.
4. *Reward power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) apa yang ia (bawahan) inginkan dan, menghapus/mengurangi apa yang ia (bawahan) tidak inginkan.
5. *Coercive power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) apa yang ia (bawahan) tidak inginkan dan, menghapus/mengurangi apa yang ia (bawahan) inginkan.

Pada kaitannya dengan supervisor dalam audit, *supervisor power expert* diperoleh berdasarkan pengaruh dari keahlian khusus atau pengetahuan yang dimiliki supervisor. *Referent power* berdasarkan pendekatan pribadi supervisor.

Supervisor power coercive berdasarkan landasan yang bergantung pada kekuatan rasa takut. *Reward* didasarkan pada pemenuhan kemampuan untuk menyampaikan baik penghargaan keuangan dan non-keuangan yang dirasakan oleh orang lain. Sementara *legitimate power* berdasarkan pada posisi struktural supervisor dalam organisasi itu sendiri.

2.1.3. Pemeriksaan dan Standar Pemeriksaan

Pemeriksaan (*auditing*) adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan serta melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan (Arens et al., 2008). Sedangkan menurut *American Accounting Association* dalam Messier et al. (2006) mendefinisikan pemeriksaan (*auditing*) sebagai suatu proses sistematis mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif sehubungan dengan asersi atas tindakan dan peristiwa ekonomi untuk memastikan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dan menetapkan kriteria serta mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, dalam Pasal 1 poin 9 menyebutkan bahwa pemeriksaan adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi yang dilakukan secara independen, objektif, dan profesional berdasarkan standar pemeriksaan, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, dan keandalan informasi mengenai pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.

Agar Badan Pemeriksa Keuangan dapat melaksanakan tugas pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara efektif, sesuai peraturan perundang-undangan maka dibentuk suatu Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) yang mengatur hal-hal pokok yang memberi landasan operasional dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan. SPKN memuat persyaratan profesional pemeriksa, mutu pelaksanaan pemeriksaan dan persyaratan laporan pemeriksaan yang profesional bagi para pemeriksa dan organisasi pemeriksa dalam melaksanakan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. (Peraturan BPK RI No. 01, 2007)

Pernyataan standar pemeriksaan nomor 02 pada SPKN menyebutkan standar pelaksanaan pemeriksaan keuangan negara memberlakukan tiga pernyataan standar pekerjaan lapangan SPAP yang ditetapkan IAI yaitu sebagai berikut ini :

1. Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan tenaga asisten harus disupervisi dengan semestinya.
2. Pemahaman yang memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
3. Bukti audit yang kompeten harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

2.1.4. Respon Auditor

Umpan balik yaitu revidu dari supervisor, dapat menghasilkan berbagai perilaku respon auditor. Namun dalam penelitian ini akan diamati dua respon yaitu *performance improvement* dan *impression management*. Robbins and Judge (2005) mendefinisikan *impression management* sebagai sebuah upaya yang dilakukan individual untuk mengendalikan kesan orang lain terhadap individu tersebut. Pada pelaksanaan audit, auditor akan mencoba untuk mengurangi revidu negatif dengan melakukan *impression management* terhadap supervisor.

Salah satu fungsi dari revidu audit adalah menciptakan *performance improvement* auditor melalui peningkatan pengetahuan atau peningkatan motivasi kerja (Fedor dan Ramsay; 2007). Untuk auditor *performance improvement* adalah melakukan pekerjaan di atas yang minimal disyaratkan dan melakukan perilaku *self-management* yang mensyaratkan memonitor performa pribadi, mencari *feedback* yang tepat dan bekerja dalam sebuah perilaku disiplin untuk mendapat hasil yang lebih baik (Fedor dan Ramsay 2007). Auditor bisa mendapatkan pengetahuan baru mengenai teknis audit setelah mendapatkan revidu dari supervisornya, peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan adanya *legitimate dan reward power* yang dimiliki supervisor. *Referent power dan expert power* dilaporkan sebagai pendorong yang konsisten bagi upaya perbaikan kinerja. Supervisor yang telah ahli dan acuan yang tinggi akan cenderung untuk memotivasi bawahan untuk melakukan perbaikan kinerja ketika menerima umpan balik, sedangkan *coercive power* tidak (Fedor, et al.2001). Podsakoff dan Schreisheim dalam Januarti (2012) membuktikan bahwa *referent power dan expert power* umumnya positif terkait

dengan hasil organisasi (misalnya kinerja), sementara *coercive*, *reward* dan *legitimate* negatif atau tidak terkait dengan hasil.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi yang dipersempit atas penelitian yang dilakukan oleh Januarti (2012) yang meneliti pengaruh *supervisor power* terhadap respon auditor dengan melakukan survey melalui kuisioner pada auditor di kantor akuntan publik di Jakarta. Penyempitan penelitian terletak pada penghapusan variabel *feedback seeking* dan pengalaman. Selain pengurangan variabel, perbedaan penelitian ini adalah sampel yang digunakan adalah auditor pemerintah yaitu auditor pada BPK RI. Januarti (2012) meneliti pengaruh lima *supervisor power* yaitu *referen*, *expert*, *legitimate*, *reward* dan *coercive* serta pengalaman terhadap tiga jenis respons auditor yaitu *performance improvement impression management* dan *feedback seeking*. Sampel yang digunakan adalah 280 responden auditor. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa *expert* dan *legitimate power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement*, *referent* dan *legitimate power* berpengaruh positif terhadap *impression management*, *referen*, *expert* dan *legitimate power* berpengaruh positif terhadap *feedback seeking*. Pada pengujian hipotesis lainnya, *coercive power* memiliki pengaruh negatif terhadap *performance improvement*, sementara pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap semua jenis respons auditor.

Sebelumnya, Fedor dan Ramsay (2007) telah lebih dulu melakukan penelitian mengenai pengaruh *supervisor power* terhadap respons auditor.

Permasalahan yang diteliti adalah pengaruh *referen, expert* dan *coercive power* terhadap *impression management, feedback seeking* dan *performance improvement*. Responden yang digunakan adalah auditor *subordinat* dari enam kantor besar akuntan di Amerika. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa auditor berupaya melakukan *performance improvement* dan *feedback seeking* sebagai hasil dari revidi audit serta jika revidi menunjukkan performa buruk dari auditor, auditor akan berupaya melakukan *impression management*. Selain itu disimpulkan juga bahwa *referent power* memiliki pengaruh positif terhadap *performance improvement, feedback seeking* dan *impression management*. *Expert power* berpengaruh positif terhadap *feedback seeking* sedangkan *coercive power* berpengaruh negatif terhadap *performance improvement* dan *feedback seeking*.

Januarti (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengalaman terhadap respons auditor. Variabel pengalaman dalam penelitian tersebut mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Miller et,al. (2006). Miller et,al. (2006) meneliti pengaruh diskusi dalam revidi terhadap motivasi auditor untuk meningkatkan performa dan pengaruh pengalaman auditor terhadap peningkatan motivasi tersebut. Responden penelitian adalah 154 pasang auditor-supervisor dari enam kantor akuntan besar di Amerika Serikat. Hasil penelitian tersebut adalah diskusi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi untuk meningkatkan performa, dan auditor yang lebih berpengalaman cenderung tidak termotivasi oleh revidi.

Supervisor power yang diacu dalam penelitian Januarti (2012) adalah hasil pengembangan yang dilakukan oleh Hinkin dan Schriesheim (1989). Penelitian

tersebut menghasilkan 20 item yang dapat digunakan untuk mengukur *power* sebuah individu dalam tatanan organisasi.

Penelitian-penelitian tersebut secara ringkas disajikan dalam Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Hinkin dan Schriesheim (1989)	<i>Development and Application of New Scales to Measure the French and Raven (1959) Bases Of Social Power</i>		Pengembangan pengukuran dasar kekuatan sosial yang sebelumnya dicetuskan French dan Raven (1959)
2.	Miller et al. (2006)	<i>Effects of Discussion of Audit Revius on Auditors' Motivation and Performance</i>	Diskusi Kinerja, Pengalaman Auditor, Motivasi auditor untuk meningkatkan performa	Pengalaman Auditor memiliki pengaruh terhadap motivasi untuk meningkatkan performa
3.	Fedor dan Ramsay (2007)	<i>Effects of Supervisor Power on Preparers's Responses to Audit Reviu: A Field Study</i>	<i>Supervisor Power, referent, expert, dan coercive Preparer Responses, performance improvement, feedback seeking dan impression management</i>	<i>Supervisor power</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Preparer's Responses</i>

5.	Januarti dan Imam (2012)	<i>Supervisor Power and Auditor Experience Influencing Auditor's Response</i>	<i>Supervisor Power, Pengalaman Auditor dan Respon Auditor</i>	Pengaruh Supervisor power terhadap Respon Auditor bervariasi, bergantung pada dasar kekuatan apa yang digunakan, Pengalaman berpengaruh terhadap Respon Auditor
----	--------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data diolah

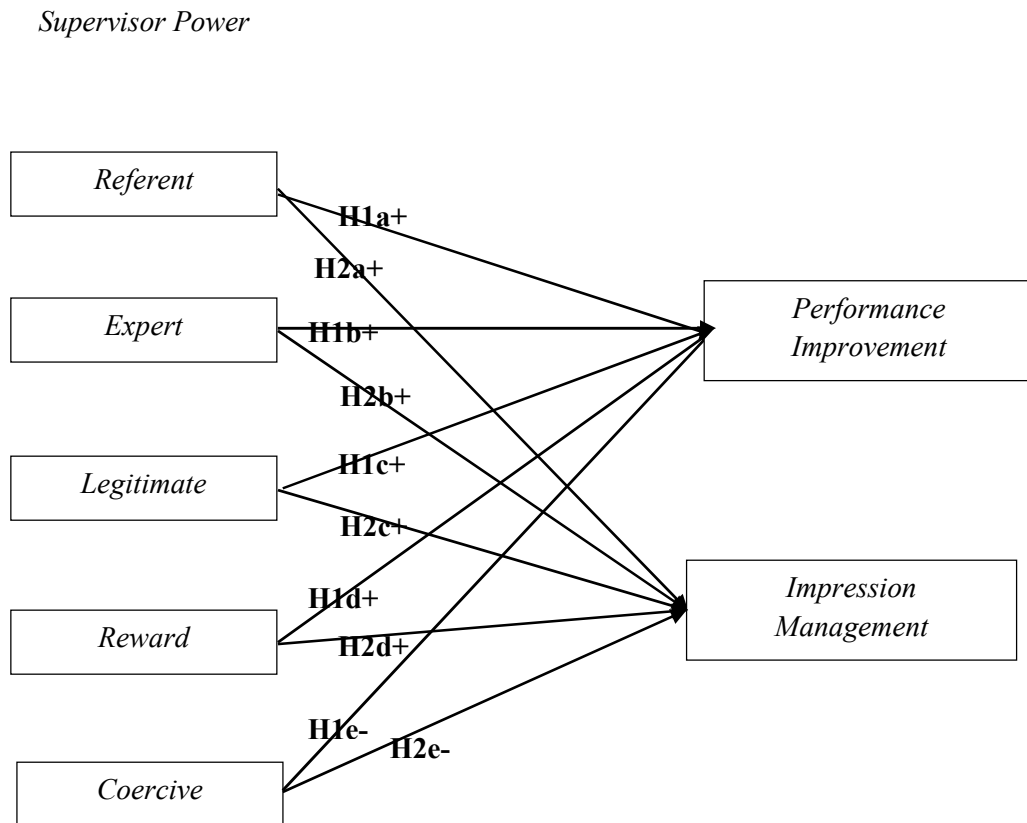
2.3. Kerangka Pemikiran

Pada bagian ini digambarkan mengenai kerangka pemikiran penelitian. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hubungan antar variabel yang diuji, yaitu variabel-variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen yang diukur adalah respon pemeriksa yaitu dimensi *performance improvement* dan *impression management*. Sedangkan variabel independen memiliki lima dimensi yaitu *supervisor power* yaitu *referen*, *expert*, *legitimate*, *reward* dan *coercive power*.

Berdasarkan gambar 2.1, penelitian ini akan melihat pengaruh *supervisor power* sebagai variabel independen terhadap respons auditor. *Supervisor power* sebagai variabel independen memiliki lima dimensi yaitu *referen*, *expert*, *legitimate*, *reward* akan mempengaruhi dua dimensi dari respons auditor yaitu *performance improvement* dan *impression management* sebagai variabel dependen.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan logis adanya hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel-variabel yang dinyatakan dalam suatu pernyataan yang dapat diuji kebenarannya (Sekaran, 2003). Berdasarkan teori yang digunakan dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan hubungan antara *supervisor power* dan respon auditor, dan bagaimana hubungan tersebut jika ditinjau dari segi pengalaman auditor.

Pada saat reviu audit, supervisor memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku auditor. Supervisor dapat bertanya, mengkritik, memberi saran dan menugaskan untuk melakukan suatu prosedur kepada auditor. Fedor dan Ramsay (2007) menyatakan bahwa *supervisor power* adalah aspek penting yang mempengaruhi perilaku auditor pada saat reviu. French dan Raven (1959) menyatakan bahwa terdapat lima *power* yang dimiliki seorang atasan, yaitu *referent*, *expert*, *legitimate* dan *coercive*. French dan Raven (1959) juga menyatakan bahwa *power* tidak selalu menghasilkan efek yang di harapkan.

Control theory menyatakan bahwa seorang individu akan berusaha mengendalikan keadaan yang terjadi pada dirinya agar sesuai standar/apa yang dia harapkan berdasarkan input yang dia terima dari lingkungannya, dan jika ada keadaan yang tidak sesuai (*disrepancies*) dengan yang individu harapkan/standar, maka dia akan melakukan sebuah upaya agar keadaan itu dapat sesuai dengan apa yang dia harapkan. Pada saat reviu, jika ada *disrepancies* berupa kekurangan kertas

kerja dan prosedur dalam audit yang ditemukan *supervisor*, auditor akan berupaya untuk melakukan *performance improvement* dalam rangka mengatasi *disrepancies* tersebut. Fedor dan Ramsay (2007) menyatakan bahwa salah satu fungsi dari *performance feedback* dalam reviu adalah untuk meningkatkan *performance*.

Sesuai *control theory* yaitu individu berusaha mengendalikan keadaan yang terjadi pada dirinya, auditor akan berupaya untuk mengurangi reviu negatif *supervisor* terhadap hasil pekerjaannya. Auditor sering kali menganggap reviu negatif karena terlalu berfokus pada kekurangan kertas kerja (Fedor dan Ramsay 2007). Auditor melakukan *impression management* untuk mengurangi dampak buruk dari reviu negatif tersebut, terutama ketika *supervisor* dianggap memiliki pengaruh.

French dan Raven (1959) menyatakan bahwa *power* tidaklah selalu berpengaruh positif, bergantung kepada tipe *power*. Terdapat sumber *supervisor power* yang berbeda, dan dimensi *power* yang berbeda dapat memotivasi respon yang berbeda pula (French dan Raven 1959). Sejalan dengan itu, Fedor dan Ramsay (2007) meneliti tiga bentuk *supervisor power*, yaitu, *referent*, *expert* dan *coercive* sebagai aspek dari sumber *feedback* dengan hasilnya *feedback* berupa respon auditor dalam bentuk *performance improvement*, *impression management* dan *feedback seeking*. Hasilnya adalah *referent power* memiliki pengaruh positif terhadap *performance improvement*, *feedback seeking* dan *impression management*. Sementara *expert power* memiliki pengaruh positif hanya pada *feedback seeking*. Sebaliknya, *coercive power* memiliki pengaruh negatif terhadap *performance improvement* dan *feedback seeking*.

2.4.1. Pengaruh *Referent Power* terhadap *Performance Improvement*

Referent power adalah *power* yang berasal dari penerimaan pribadi seorang auditor terhadap supervisor. *Power* ini berasal dari hubungan *interpersonal* seorang supervisor dengan rekan kerja dan bawahannya. Karena hubungan interpersonal yang baik, auditor akan lebih mudah mendekati supervisor dan bertanya pada saat revidi dilakukan, sehingga secara umum *referent power* dianggap sebagai *power* yang positif terkait *performance improvement* (Fedor dan Ramsay 2007). Dalam penelitiannya, Fedor dan Ramsay (2007) juga membuktikan bahwa *referent power* memiliki pengaruh positif terhadap *performance improvement*.

H_{1a} : *Referent Power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement*.

2.4.2. Pengaruh *Expert Power* terhadap *Performance Improvement*

Expert power adalah *power* yang berasal dari kemampuan teknis dan pengalaman supervisor. Mereka yang memiliki *expert power* dianggap memiliki sesuatu yang bernilai dan pengetahuan yang bermanfaat (French dan Raven 1959). Auditor akan berupaya memberikan kesan yang baik supaya tetap mendapat akses pengetahuan dan informasi yang supervisor miliki (Fedor dan Ramsay 2007). Pengetahuan dan informasi serta pengalaman yang dibagikan supervisor juga akan membantu auditor untuk meningkatkan performa kerjanya. Januarti (2012) membuktikan bahwa *expert power* berpengaruh positif pada *performance*

improvement. Oleh karena itu pada penelitian ini *expert power* diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap *performance improvement*.

H_{1b} : *Expert Power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement*.

2.4.3. Pengaruh *Legitimate Power* terhadap *Performance Improvement*

Legitimate power adalah *power* yang melekat pada posisi seseorang di organisasi. Hinkin dan Schriesheim (1989) menyatakan bahwa *legitimate power* adalah kemampuan untuk memberikan rasa kewajiban dan tanggung jawab kepada orang lain. Pada saat revidu, *legitimate power* pada supervisor adalah surat tugas sebagai supervisor tim audit. Tim audit menjawab kepada supervisor. Sebagai individu dalam organisasi, auditor wajib menaati aturan dan perintah yang dibebankan kepadanya. Januarti (2012) membuktikan bahwa *expert power* berpengaruh positif pada *performance improvement*. Oleh karena itu, pada penelitian ini *legitimate power* diharapkan berpengaruh positif pada *performance improvement*.

H_{1c} : *Legitimate Power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement*.

2.4.4. Pengaruh *Reward Power* terhadap *Performance Improvement*

Reward power adalah kemampuan untuk memberikan insentif positif dan mengurangi/menghilangkan insentif negatif baik berupa finansial maupun nonfinansial. Pada BPK RI seorang supervisor biasanya memiliki jabatan struktural sebagai Kepala Sub Auditorat yang memiliki wewenang atas penyusunan tim audit

serta penilaian pada angka kredit auditor. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa supervisor memiliki kemampuan untuk memberikan insentif secara tidak langsung kepada auditor yang supervisor sukai. Auditor akan berupaya memberikan kesan yang baik pada saat revidi dengan menunjukkan *performance improvement* agar memiliki kesan yang baik dalam pandangan supervisor. Berdasarkan hal tersebut pada penelitian ini, *reward power* diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap *performance improvement*.

H_{1d} : *Reward Power* berpengaruh positif terhadap *performance improvement*.

2.4.5. Pengaruh *Coercive Power* terhadap *Performance Improvement*

Coercive power adalah kemampuan memberikan sesuatu yang tidak diinginkan atau kemampuan menghukum (Hinkin dan Schriesheim 1989). Kemampuan ini dapat memberikan kepatuhan yang diinginkan supervisor, tetapi seringkali menghasilkan perilaku auditor yang tidak diinginkan. Sebuah hukuman yang diberikan sering kali tidak menghasilkan *performance improvement* yang diinginkan (Fedor dan Ramsay 2007). Januarti (2012) dan Fedor dan Ramsay (2007) membuktikan bahwa *coercive power* memiliki pengaruh negatif terhadap *performance improvement*. Oleh karena itu pada penelitian ini *coercive power* diharapkan memiliki pengaruh yang negatif terkait *performance improvement*.

H_{1e} : *Coercive Power* berpengaruh negatif terhadap *performance improvement*.

2.4.6. Pengaruh *Referent Power* terhadap *Impression Management*

Referent power dianggap sebagai bentuk power yang positif karena sejalan dengan ide *role modeling* (Wood dan Bandura 1989). Seorang bawahan akan merasa lebih nyaman bekerja dengan supervisor yang memiliki *referent power*, terutama yang mereka hormati secara pribadi sebagai supervisor (French dan Raven 1959). Auditor akan berusaha untuk mendapat penilaian dan kesan yang baik dari supervisor. Oleh karena itu auditor akan melakukan *impression management* pada saat rewiu. Januarti (2012) dan Fedor dan Ramsay (2007) membuktikan bahwa *referen power* memiliki pengaruh positif pada *impression management*. Berdasarkan hal tersebut pada penelitian ini *referent power* diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap *impresssion management*.

H_{2a} : *Referent Power* berpengaruh positif terhadap *impression management*.

2.4.7. Pengaruh *Expert Power* terhadap *Impression Management*

Expert power adalah power yang berasal dari kemampuan teknis dan pengalaman supervisor. Mereka yang memiliki *expert power* dianggap memiliki sesuatu yang bernilai dan pengetahuan yang bermanfaat (French dan Raven 1959). Auditor akan berupaya memberikan kesan yang baik supaya tetap mendapat akses pengetahuan dan informasi yang supervisor miliki (Fedor dan Ramsay 2007). Selain berupaya meningkatkan performa, auditor juga akan melakukan *impression management* untuk menghindarkan kesan buruk dirinya di mata supervisor. Oleh karena itu *expert power* diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap *impression management*.

H_{2b} : *Expert Power* berpengaruh positif terhadap *impression management*.

2.4.8. Pengaruh *Legitimate Power* terhadap *Impression Management*

Legitimate power adalah *power* yang melekat pada peran posisi seseorang di organisasi. Hinkin dan Schriesheim (1989) menyatakan bahwa *legitimate power* adalah kemampuan untuk memberikan rasa kewajiban dan tanggung jawab kepada orang lain. Supervisor memiliki *legitimate power* yang berasal dari surat tugas tim audit. Surat tugas itu memberi supervisor kekuasaan untuk memberi kritik dan perintah kepada auditor sesuai dengan penilaiannya. Auditor akan berusaha supaya tidak mendapatkan penilaian yang negatif pada saat reviu dan dampak negatif dari reviu. Selain dengan mempersiapkan materi reviu dengan baik, auditor juga dapat melakukan *impression management* untuk mengurangi dampak negatif dari reviu. Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini, *legitimate power* diharapkan memiliki pengaruh positif pada *impression management*.

H_{2c} : *Legitimate Power* berpengaruh positif terhadap *impression management*.

2.4.9. Pengaruh *Reward Power* terhadap *Impression Management*

Reward power yang dimiliki supervisor akan membuat auditor berupaya memberikan kesan yang baik kepada supervisor. Auditor berpendapat bahwa jika supervisor memiliki kesan yang baik mengenai dirinya, supervisor akan cenderung lebih suka memberikan *reward* kepada auditor. Selain dengan melakukan *performance improvement*, kesan yang baik juga didapatkan dengan *impression*

management. Berdasarkan hal tersebut, pada penelitian ini *reward power* diharapkan berpengaruh positif terhadap *impression management*.

H_{2d} : *Reward Power* berpengaruh positif terhadap *impression management*.

2.4.10. Pengaruh *Coercive Power* terhadap *Impression Management*

Coercive power seringkali memiliki pengaruh negatif terkait outcome organisasi (Carson et,al. 1993). *Coercive power* dapat mengganggu hubungan atasan dan bawahan karena adanya kemungkinan timbulnya rasa takut pada bawahan. Terkait hubungannya dengan *impression management*, ada dua kemungkinan. Kemungkinan pertama adalah auditor akan berupaya melakukan *impression management* untuk menghindari supervisor menggunakan *coercive power* terhadapnya. Kemungkinan berikutnya adalah auditor akan menghindari melakukan *impression management*. Perilaku kedua ini sesuai dengan *avoidance behavior*, yaitu bawahan lebih suka menghindari secara emosional supervisor yang dapat memberikan mereka hukuman. Penelitian Carson et,al. (1993) mendukung kemungkinan kedua ini. Karena itu, pada penelitian ini *coercive power* diharapkan memiliki pengaruh negatif terhadap *impression management*.

H_{2e} : *Coercive Power* berpengaruh negatif terhadap *impression management*.

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian tersebut terbagi ke dalam lima bagian yaitu variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis penelitian. Berikut adalah uraian dari masing-masing bagian.

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan, membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2003). Secara umum variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua kategori yaitu independen dan variabel dependen. Berikut adalah uraian dari masing-masing variabel.

3.1.1. *Supervisor Power*

Variabel independen atau variabel eksogen (*exogenous variable*) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *supervisor power*. Variabel independen dalam penelitian ini merupakan variabel *latent* atau konstruk yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved*). Oleh karenanya, keberadaan variabel-variabel *latent* ini diukur oleh indikator-indikator atau variabel *manifest* yaitu pertanyaan dalam bentuk skala *Likert* (Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini pengukuran terhadap *supervisor power* mengacu pada 20 pernyataan yang dikembangkan oleh Hinkin dan Schreim (1989). *Referent power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) rasa penerimaan pribadi dan persetujuan. *Expert power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) informasi, skill dan keahlian. *Legitimate power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) rasa tanggung jawab dan kewajiban. *Reward power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) apa yang ia (bawahan) inginkan dan, menghapus/mengurangi apa yang ia (bawahan) tidak inginkan. *Coercive power* adalah kemampuan untuk memberikan kepada orang lain (bawahan) apa yang ia (bawahan) tidak inginkan dan, menghapus/mengurangi apa yang ia (bawahan) inginkan.

Masing-masing *referent power*, *expert power*, *legitimate power*, *reward power* dan *coercive power* menggunakan empat item pernyataan. Pengukuran terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah menggunakan skala Likert tujuh tingkat (*Seven-point Likert scale*). Skala *Likert* tujuh tingkat merupakan skala tingkat kesetujuan terhadap pertanyaan yang menjadi indikator dengan rentang skala 1 : Sangat Tidak Setuju, 2 : Tidak Setuju, 3 : Agak Tidak Setuju, 4 : Netral, 5 : Agak Setuju, 6 : Setuju, 7 : Sangat Setuju (Sekaran, 2003).

3.1.2. Respon Auditor

Variabel dependen atau variabel endogen (*endogenous variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel sebelumnya. Variabel

dependen dalam penelitian ini adalah respon pemeriksa. Respon pemeriksa ini digambarkan dalam dua hal, yaitu *performance improvement* dan *impression management*. Variabel dependen ini merupakan variabel *latent* atau konstruk yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*unobserved*). Oleh karenanya, keberadaan variabel-variabel *latent* ini diukur oleh indikator-indikator atau variabel *manifest* yaitu pertanyaan dalam bentuk skala *Likert* (Ghozali, 2006).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah respon auditor. Pada penelitian ini hanya akan digunakan dua dimensi dari respon auditor yaitu *performance improvement* dan *impression management*. Untuk auditor *performance improvement* adalah melakukan pekerjaan di atas yang minimal disyaratkan dan melakukan perilaku *self-management* yang mensyaratkan memonitor performa pribadi, mencari *feedback* yang tepat dan bekerja dalam sebuah perilaku disiplin untuk mendapat hasil yang lebih baik (Fedor dan Ramsay 2007). Robbins dan Judge (2005) mendefinisikan *impression management* sebagai sebuah upaya yang dilakukan individual untuk mengendalikan kesan orang lain terhadap individu tersebut.

Instrumen item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *performance improvement* menggunakan empat pernyataan yang dikembangkan oleh Fedor dan Ramsay (2007) yang telah sedikit dimodifikasi dan ditambah supaya sesuai dengan konteks BPK RI. Instrumen item pernyataan yang digunakan untuk mengukur *impression management* menggunakan tiga pernyataan yang dikembangkan oleh Fedor dan Ramsay (2007) yang telah dimodifikasi dan ditambah. Pernyataan pernyataan tersebut menggunakan skala *Likert* tujuh tingkat (*Seven-point Likert*

scale). Skala *Likert* tujuh tingkat merupakan skala tingkat kesetujuan terhadap pertanyaan yang menjadi indikator dengan rentang skala 1 : Sangat Tidak Setuju, 2 : Tidak Setuju, 3 : Agak Tidak Setuju, 4 : Tidak Berpendapat, 5 : Agak Setuju, 6 : Setuju, 7: Sangat Setuju (Sekaran, 2003).

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Sedangkan sampel merupakan subkelompok sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian (Sekaran, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa (*auditor*) yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) baik itu pada Kantor Pusat BPK RI dan pada Kantor Perwakilan BPK RI di seluruh provinsi di Indonesia. Jumlah populasi pemeriksa saat ini 2500 orang pemeriksa yang tersebar di seluruh Kantor BPK RI di Indonesia.

Pengambilan sampel pemeriksa (*auditor*) BPK RI dilakukan dengan pengambilan sampel non probabilitas, dengan cara pengambilan sampel yang mudah (*convenience sampling*) (Uma Sekaran, 2006), yaitu pengambilan sampel pada Kantor Perwakilan BPK Jawa Tengah, Bali, Aceh, Sulawesi Tengah dan Jambi.

Dalam penelitian ini, misal jumlah pemeriksa dari hasil pengambilan sampel yang mudah diketahui sebanyak 2.500 orang maka berdasarkan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

N = Populasi

e = batas toleransi kesalahan

Dengan batas toleransi kesalahan 0,08 maka jumlah sampel yang harus diambil adalah:

$$97 = \frac{2500}{1 + 2500 \cdot 0,1^2}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, untuk tingkat toleransi kesalahan 10% sampel yang harus dapat diambil sekurang kurangnya 97 orang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran, 2003).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan cara mengirimkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Kuesioner

dikirimkan ke seluruh perwakilan yang dijadikan sampel melalui jasa ekspedisi. Pengisian kuisioner diharapkan selesai dan diterima kembali dalam jangka waktu tiga minggu. Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden tinggal memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

3.5. Metode Analisis Hipotesis

Metode analisis berisi metode yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis *Partial Least Square* (PLS). Berikut ini penjelasan terperinci dari prosedur analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, jabatan pekerjaan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, serta deskripsi mengenai variabel *exogenous* dan *endogenous* penelitian ini (*referent power, expert power, legitimate power, reward power coercive power, performance improvement* dan *impression management*).

Analisis statistika deskriptif ini digunakan untuk mengukur tendensi sentral (perasaan terhadap data) yang menunjukkan nilai rata-rata (*mean*), median, kisaran (*range*), standar deviasi, dan varians serta memberikan gambaran mengenai distribusi frekuensi data penelitian tersebut. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah dengan *Statistical Package for Social Sciences 20* (SPSS 20), yaitu

perangkat lunak (*software*) yang berfungsi untuk menganalisis data yang diperoleh, melakukan perhitungan statistik, baik untuk statistik parametrik dan non-parametrik.

3.5.2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pengukuran konstruk dan hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan metode *partial least square* (PLS). Perangkat lunak yang digunakan adalah SmartPLS 2.0 M3 yang dikembangkan oleh *Institute of Operation Management and Organization (School of Business) University of Hamburg*, Jerman.

Partial Least Square (PLS) dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan *multiple* indikator. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, misal jumlah sampel kecil. PLS dapat juga digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2006).

Wold (1982) dalam Ghozali (2006) mengemukakan bahwa pendekatan PLS mengasumsikan semua ukuran *variance* adalah *variance* yang berguna untuk dijelaskan. Oleh karena pendekatan untuk mengestimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linear dari indikator maka menghindarkan masalah *indeterminacy* dan memberikan definisi yang pasti dari komponen skor. PLS memberikan model umum yang meliputi teknik korelasi kanonikal, *redundancy analysis*, regresi berganda, *multivariate analysis of variance* (MANOVA) dan *principle component analysis*.

Oleh karena PLS menggunakan iterasi algoritma yang terdiri dari seri analisis ordinary least square maka persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model recursive, juga tidak mengasumsikan bentuk distribusi tertentu untuk skala ukuran variabel (Ghozali, 2006). Selanjutnya Ghozali (2006) menjelaskan bahwa jumlah sampel dapat kecil dengan perkiraan kasar yaitu sebagai berikut:

1. Sepuluh kali skala dengan jumlah terbesar dari indikator (kausal) formatif (catatan skala untuk konstruk yang didesain sebagai indikator refleksif dapat diabaikan); atau
2. Sepuluh kali dari jumlah terbesar *structural path* yang diarahkan pada konstruk tertentu dalam model struktural.

Analisis dengan PLS menerapkan dua tahap penting yaitu *the measurement model* dan *structural model*. Data dalam *measurement model* dievaluasi untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya. Tahap *measurement model* meliputi :

1. *Individual loading* dari setiap item pertanyaan;
2. *Internal composite reliability* (ICR);
3. *Average variance extracted* (AVE); dan
4. *Discriminant validity* (Chin et al., 2010).

Apabila telah memenuhi syarat dalam *measurement model*, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi *structural model*. Dalam *structural model* menguji hipotesis yang hasilnya ditunjukkan melalui signifikansi dari :

1. *Path coefficients* (*standardised beta*);
2. *t-statistics*; dan

3. *r-squared value* (Chin et al., 2010).

Chin et al., (2010) dalam Mustafa, dkk., (2012) memberikan penjelasan mengenai spesifikasi model dengan PLS yang menyatakan bahwa model hubungan semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga ukuran yaitu:

1. *inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*) yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*;
2. *outer model* yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifest-nya (*measurement model*). *Outer model* sering juga disebut *outer relation* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya; dan
3. Estimasi nilai dari variabel laten (*weight relation*).

Hal senada juga dikemukakan oleh Ghozali (2006) yang menjelaskan juga model spesifikasi dengan PLS seperti yang disebutkan diatas. Selanjutnya menurut Ghozali (2006), tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest variabel di skala *zero means* dan unit *variance* sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

3.5.2.1. Inner Model atau Model Struktural

Inner model seperti telah disinggung sebelumnya, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Dalam Ghozali (2006), persamaan dari *inner model* dapat ditulis seperti berikut ini:

$$\eta = \beta_0 + \beta \mid + \Gamma\xi + \zeta$$

Keterangan :

η = vektor *endogenous* variabel laten

ξ = vektor *exogenous* variabel laten

ζ = vektor variabel residual (*unexplained variance*)

Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen η , atau sering disebut *causal chain system* dari variabel laten, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut (Ghozali, 2006):

$$\eta = \sum_i \beta_j \eta_i + \sum_i \gamma_j \xi_b + \zeta_j$$

Dimana β_j dan γ_j adalah koefisien jalur yang menghubungkan prediktor *endogenous* dan variabel laten *exogenous* ξ dan η sepanjang range indeks i dan b, dan ζ_j adalah *inner* residual variabel.

Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square Test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Pengaruh besarnya f^2 dapat dihitung dengan rumus:

$$f^2 = \frac{R_{tj}^2 - R_e^2}{1 - R_{tj}^2}$$

Dimana R_{i1}^2 dan R_e^2 adalah R-Square dari variabel laten dependen ketika prediktor variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural. Nilai f^2 sama dengan 0,02; 0,15; dan 0,35 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level struktural.

Di samping melihat nilai R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Prosedur blindfolding digunakan untuk menghitung Q-Square yaitu:

$$Q^2 = 1 - \frac{\sum_D E_D}{\sum_D O_D}$$

Dimana D adalah *omission distance*, E adalah *sum of squares of prediction errors*, dan O adalah *sum of square of observation* (Mustafa dan Wijaya, 2012). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-Square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2006).

Selanjutnya Mustafa dan Wijaya (2012) memberikan gambaran dalam kaitannya dengan f^2 , dampak relatif model struktural terhadap pengukuran variabel dependen laten dapat dinilai dengan menggunakan persamaan berikut ini:

$$q^2 = \frac{Q_{i1}^2 - Q_e^2}{1 - Q_{i1}^2}$$

3.5.2.2. Outer Model atau Model Pengukuran

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau measurement model*) mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut, yaitu: (Ghozali, 2006)

$$x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Dimana :

x = indikator variabel laten *exogenous* ξ

y = indikator variabel laten *endogenous* η

ε_x dan ε_y = *residual value* (kesalahan pengukuran)

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antar *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung menggunakan metode PLS (Ghozali, 2006). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun, Chin (1998) dalam Ghozali (2006) menyatakan untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, skala pengukuran dengan nilai loading 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap sudah cukup dalam pengukuran indikator refleksif tersebut.

Discriminant validity dari pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Metode lain dalam menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan

konstruk lainnya dalam model. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2006) mengemukakan bahwa jika nilai akar dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Dalam menghitung AVE, dapat menggunakan persamaan sebagai berikut ini:

$$A = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum v(\varepsilon_i)}$$

Dimana :

λ_i = *component loading* ke indikator

$v(\varepsilon_i)$ = $1 - \lambda_i^2$

Selanjutnya Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2006) menyatakan bahwa pengukuran tersebut dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif bila dibandingkan dengan *composite reliability* (pc). Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 dalam menyatakan hal tersebut.

Composite reliability (pc) dapat diukur dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* yang dikembangkan oleh Werts, Linn, dan Joreskog (1974) dan Cronbach's Alpha. Dengan menggunakan output yang dihasilkan PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut ini: (Ghozali, 2006)

$$p = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum v(\varepsilon_i)}$$

Dimana :

λ_i = *component loading* ke indikator

$v(\varepsilon_i)$ = $1 - \lambda_i^2$