

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA AUDITOR INDEPENDEN

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang)

Disusun Oleh :

Dedy Christiyanto

Jurusan Akuntansi, FEB, Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang.

Email : amin.dedy@gmail.com

Abstract

The goal of this research to examining and analyzing the effect of ability, motivation, and experience to independent auditor's performance. While respondents are used in this study is independent auditor's who work in several Public Accounting Firm in Semarang city. The number of respondents in this study are 38 respondents, the data that is used primary data by the method of observation and data is distributed through questioners. Data processing is performed by using SPSS (Statistical Package for social Sciences) Statistical analysis software version 17.00 with multiple linier regression. The result of this study prove that the first, second, and third hypothesis is true. From the result for this research, it can be concluded that ability, motivation, and experience are influenced to independent auditor's performance, the percentage R square is 92,4%.

Keywords : Ability, Motivation, Experience, Independent Auditor's Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen. Sedangkan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor independen yang bekerja dalam kantor akuntan publik di Kota Semarang. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 38 responden, data yang digunakan merupakan data primer dengan metode observasi dan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software analisis statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17.00 dengan regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama, kedua, dan ketiga benar. dicermati dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: kemampuan, motivasi, dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor independen, dengan nilai R square sebesar 92,4%.

Kata Kunci : Kemampuan, Motivasi, Pengalaman, Kinerja Auditor Independen.

PENDAHULUAN

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit. Secara umum auditing adalah suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi, dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan. Jika diklasifikasikan menurut perannya, auditor dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu : auditor pemerintah, auditor intern, dan auditor independen atau akuntan publik.

Auditor independen adalah auditor profesional yang bekerja dalam payung Kantor Akuntan Publik (KAP), dimana memiliki peran sebagai pihak yang memberikan informasi terkait pelaporan keuangan bagi *stakeholdersnya*. Berbeda dengan profesi lain seperti misalnya dokter atau pengacara, dimana dokter atau pengacara melakukan tugasnya hanya berorientasi pada kepuasan klien semata sebagai pihak kedua, sedangkan auditor independen melakukan tugasnya tak sebatas untuk kepentingan klien, tetapi juga mempertimbangkan dampaknya pada pihak ketiga. Oleh sebab itu, seorang auditor independen dituntut untuk menjalankan tugasnya secara baik demi pengungkapan yang sedetail-detailnya pada laporan keuangan (*full disclosure*).

Di era globalisasi ini, banyak terjadi kasus manipulasi akuntansi pada laporan keuangan. Disisi lain, seorang auditor independen bertanggung jawab bukan seke-

dar memberikan opini semata, tetapi juga ikut bertanggung jawab akan kebenaran atas laporan keuangan tersebut. Oleh karena itu, yang kemudian membuat banyak sorotan ke arah akuntan independen terkait keterlibatan auditor independen dengan berbagai kasus manipulasi akuntansi pada laporan keuangan, apakah keberadaannya masih berfungsi dengan baik, ataupun keberadaannya hanya sebagai "kedok" untuk alat mencari uang semata.

Salah satu kasus akuntansi terbesar pada tahun 2001, yaitu kasus Enron yang melibatkan KAP Arthur & Andersen, di Amerika Serikat. Pada kasus Enron, terjadi manipulasi laporan keuangan oleh manajemen yang kemudian dinyatakan wajar oleh KAP Arthur & Andersen. Hal tersebut terjadi karena KAP Arthur & Andersen selain sebagai auditor ternyata juga merangkap sebagai konsultan bisnis dari Enron. Selain itu, di Indonesia juga terdapat kasus kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan yang pernah dilakukan oleh Justinus Aditya Sidharta yang berdampak pada pembekuan izin akuntan publiknya selama dua tahun oleh Menteri Keuangan RI pada saat itu.

Banyaknya kasus terkait kesalahan dalam penyajian akuntansi tersebut seakan mempertanyakan peran dari kinerja seorang auditor independen. Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan tersebut banyak kalangan yang sengaja untuk meneliti kualitas dari kinerja auditor independen. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kemampuan dan motivasi (Robbins, 2006 : 241). Dalam penjabarannya lebih dalam, kedua variabel tersebut dapat diuraikan

kembali menjadi variabel-variabel yang lebih kecil.

Dalam konteks auditor independen, kemampuan dapat dilihat pada salah satu standar auditing, yaitu pada standar umum. Dalam penjabarannya, standar umum menyatakan, Pemeriksaan harus dilaksanakan oleh seorang atau beberapa orang yang telah menjalani latihan teknis yang cukup dan memiliki keahlian sebagai auditor/akuntan. Selain itu, standar umum juga mengemukakan, dalam melaksanakan pemeriksaan dan menyusun laporan, seorang auditor independen wajib menjalankan kemahiran jabatan dengan seksama. Bercermin dari standar tersebut menunjukkan adanya peran kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor, sebagai syarat untuk dapat melakukan fungsinya.

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

Selain dua variabel tersebut, penulis akan menambahkan satu variabel lagi yaitu pengalaman. Pengalaman merupakan salah satu pengetahuan yang dapat diperoleh secara praktis di lapangan. Dalam konteks auditor independen, pentingnya pengalaman dapat dicermati dalam standar pekerjaan

lapangan. Dimana dalam standar pekerjaan lapangan yang pertama menunjukkan tingkatan-tingkatan auditor yang terklasifikasi oleh faktor pengalaman. Tingkatan-tingkatan tersebut seperti, Supervisor, Senior Auditor, dan Yunior Auditor.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan secara empiris, apakah faktor kemampuan, motivasi, dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor independen.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor independen ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor independen ?
3. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor independen ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja seorang auditor independen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja seorang auditor independen.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja seorang auditor independen.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Standar Pekerjaan lapangan yang pertama menyatakan bahwa: Pemeriksaan

harus dilaksanakan oleh seorang atau beberapa orang yang telah menjalani latihan teknis yang cukup dan memiliki keahlian sebagai akuntan. Selain itu, dalam standar tersebut juga mengungkapkan, dalam melaksanakan pemeriksaan dan menyusun laporan, seorang akuntan independen wajib menjalankan kemahiran jabatan dengan seksama. Dilihat dari penjelasan salah satu standar audit tersebut, terlihat adanya peran kemampuan dalam mempengaruhi kinerja seorang auditor, baik berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

Libby (1993) menetapkan prinsip bahwa kemampuan secara langsung berhubungan dengan kinerja pada masalah tugas terstruktur. Tetapi penelitian akuntansi yang paling memiliki kemampuan diperlakukan sebagai variabel kontrol. Dari sudut pandang struktural, penelitian ini mengisi celah dalam akuntansi dengan langsung meneliti hubungan antara kemampuan dan kinerja. Penelitian yang dilakukan dalam konteks penilaian masalah terstruktur dalam bisnis, tetapi untuk setiap profesional akuntansi berpengalaman, kemampuan kognitif dapat membedakan kinerja tinggi dari kinerja rendah atau menengah. Sebagai contoh, auditor berpengalaman (audit senior dan junior) secara rutin diberikan tugas dalam fase orientasi dan pengendalian struktur dari sebuah audit.

Penelitian terkait tentang kinerja auditor antara lain dilakukan oleh Nugroho (2008) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kemampuan Intelektual dan Kemampuan

Emosional terhadap kinerja auditor secara langsung, maupun melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor secara langsung, maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor independen.

Motivasi, menurut Gitosudarmo (2002: 269) yaitu 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. Dengan demikian, persepsi seseorang sangat penting untuk mengusahakan sikap yang partisipatif.

Teori awal tentang motivasi dapat kita lihat pada tiga teori kontemporer yang berkembang sejak tahun 1950-an. Ketiga teori tersebut adalah teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor.

Mungkin bisa dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu : psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Teori kedua adalah teori X dan Y. Douglas McGregor mengemukakan dua

pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan teori Y. Menurut teori X, empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja, dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, McGregor mencatat empat asumsi positif, yang disebut sebagai teori Y:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarah diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.
3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Teori yang terakhir adalah teori dua faktor. Teori dua faktor (kadang-kadang

disebut juga teori motivasi-*higiene*) dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Dalam keyakinannya bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Menurutnya, faktor intrinsik seperti kemajuan, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab tampaknya terkait dengan kepuasan kerja. Disisi lain, bila mereka tidak puas, mereka cenderung mengaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik, seperti misalnya pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja.

Penelitian lainnya terkait kinerja auditor telah dilakukan oleh Dwilita (2008), Sujana (2012), Nasyukha (2012), dimana dalam penelitiannya menggunakan motivasi sebagai salah satu variabel independen (bebas). Hasil dari penelitian tersebut, mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor independen.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya korelasi positif yang kuat antara pengalaman dengan kinerja (Quinones et al., 1995). Mereka juga menyatakan bahwa seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimiliki. Pernyataan itu juga dipertegas Mumfrod & Stokes (1992), (dalam Quinones et al., 1995) yang menyatakan bahwa pengalaman merupakan faktor yang paling menentukan tingkat kinerja, sementara itu Fiedler (1970), (dalam Quinones et al., 1995) menyatakan pengalaman bukan merupakan hal penting bagi kinerja.

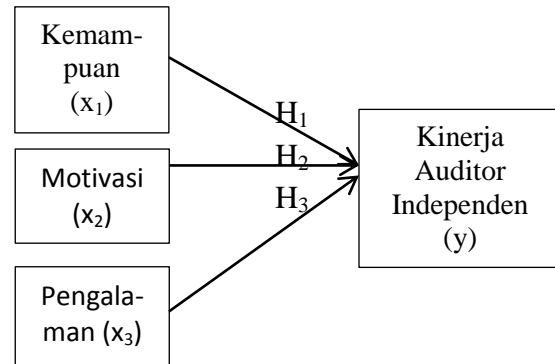
Standar Pekerjaan lapangan yang pertama menyatakan bahwa: pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya. Standar ini menjelaskan bahwa dalam menjalankan pekerjaan audit akan dibentuk tim minimal dua, tiga orang atau lebih tergantung dari besar kecilnya klien, dalam tim tersebut terdapat auditor junior, senior, dan supervisor. Oleh karena itu pengalaman kerja auditor akan memberikan status auditor, sehingga akan sangat berpengaruh di dalam pekerjaan lapangan.

Penelitian pendahulu terkait kinerja auditor juga telah dilakukan oleh Wisesa (2011), dimana dalam penelitiannya menggunakan pengalaman sebagai salah satu variabel independen (bebas). Hasil dari penelitian tersebut, mengungkapkan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Dari uraian di atas maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut :

H₃: Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor independen.

Berdasarkan dari landasan teori diatas, maka kerangka pikir yang menghubungkan antara variabel-variabel diatas dapat digambarkan dengan diagram sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif, yaitu penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya (Indriantoro, 2000). Sedangkan dilihat dari jenis data analisisnya penelitian ini bersifat inferensial, yaitu penelitian yang dalam menganalisisnya menggunakan data sampel dari suatu populasi.

Variabel kinerja auditor independen dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikemukakan oleh Heneman HG (1974) yaitu : kesesuaian pelaksanaan terkait dengan Surat Perjanjian Kerja (SPK), pembuatan program kerja pemeriksaan dan pengaplikasiannya, kelengkapan Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP), koordinasi dengan tim kerja, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan audit. Variabel

pengujian tersebut, terdiri dari 10 item. Pengukuran skor pada variabel ini menggunakan skala Linkert lima alternatif yang terdiri atas: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Variabel kemampuan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikemukakan oleh Afzalur Rahim yaitu : kesesuaian pelaksanaan terkait dengan Surat Perjanjian Kerja (SPK), pemahaman profesi dan pengembangan kualitas diri. Variabel pengujian tersebut, terdiri dari 10 item. Pengukuran skor pada variabel ini menggunakan skala Linkert lima alternatif yang terdiri atas: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yang telah dikemukakan oleh Parrek (1985) yaitu : tanggung jawab profesi, ketertarikan akan profesi, serta keinginan untuk menjadi yang terbaik. Variabel pengujian tersebut, terdiri dari 10 item. Pengukuran skor pada variabel ini menggunakan skala Linkert lima alternatif yang terdiri atas: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Variabel pengalaman dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen yaitu: jam kerja dan jumlah klien. Variabel pengujian tersebut, terdiri dari lima item. Pengukuran skor pada variabel ini menggunakan skala Linkert lima alternatif yang terdiri atas: Sangat Setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Netral (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (skor 1).

Adapun jenis data yang dipakai 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 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Semarang sebagai responden dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor independen yang bekerja pada KAP di Kota Semarang sebagai responden.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan untuk dapat mempertanggungjawabkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dengan kata lain perlu diuji kesahisan kemampuan kuesioner sebagai instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan instrument tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi *product moment* dari Pearson dimana pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) yang menyatakan hubungan antara skor butir pernyataan dengan skor total (*intem-total correlation*).

Butir dikatakan sah atau valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mengetahui validitas

butir pertanyaan, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Pada $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . R_{tabel} pada α 0,05 dengan derajat bebas $df = \text{jumlah kasus} - 2$. Jumlah kasus pada penelitian ini adalah 38 responden, jadi df adalah $38 - 2 = 36$, r (0.05:36) pada uji satu arah = 0.329. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut valid.

Item	Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Auditor			
y.1	0,500	0,329	Valid
y.2	0,379	0,329	Valid
y.3	0,615	0,329	Valid
y.4	0,431	0,329	Valid
y.5	0,268	0,329	Tidak Valid
y.6	-0,137	0,329	Tidak Valid
y.7	0,384	0,329	Valid
y.8	0,546	0,329	Valid
y.9	0,410	0,329	Valid
y.10	0,623	0,329	Valid

Item	Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Auditor			
y.1	0,466	0,329	Valid
y.2	0,375	0,329	Valid
y.3	0,621	0,329	Valid
y.4	0,425	0,329	Valid
y.7	0,390	0,329	Valid
y.8	0,553	0,329	Valid
y.9	0,436	0,329	Valid
y.10	0,650	0,329	Valid

Item	Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kemampuan			
x _{1.1}	0,638	0,329	Valid
x _{1.2}	0,472	0,329	Valid
x _{1.3}	0,820	0,329	Valid
x _{1.4}	0,538	0,329	Valid
x _{1.5}	0,668	0,329	Valid
x _{1.6}	0,651	0,329	Valid
x _{1.7}	0,599	0,329	Valid
x _{1.8}	0,679	0,329	Valid
x _{1.9}	0,659	0,329	Valid
x _{1.10}	0,634	0,329	Valid

Item	Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Motivasi			
x _{2.1}	0,731	0,329	Valid
x _{2.2}	0,724	0,329	Valid
x _{2.3}	0,666	0,329	Valid
x _{2.4}	0,518	0,329	Valid
x _{2.5}	0,625	0,329	Valid
x _{2.6}	0,560	0,329	Valid
x _{2.7}	0,628	0,329	Valid
x _{2.8}	0,669	0,329	Valid
x _{2.9}	0,605	0,329	Valid
x _{2.10}	0,586	0,329	Valid

Item	Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Pengalaman			
x _{3.1}	0,384	0,329	Valid
x _{3.2}	0,490	0,329	Valid
x _{3.3}	0,740	0,329	Valid
x _{3.4}	0,786	0,329	Valid
x _{3.5}	0,842	0,329	Valid

Item	Item- Total Corelation	R Tabel	Keterangan
Pengalaman			
x_{3.6}	0,704	0,329	Valid
x_{3.7}	0,608	0,329	Valid
x_{3.8}	0,694	0,329	Valid
x_{3.9}	0,644	0,329	Valid
x_{3.10}	0,706	0,329	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada dua item pertanyaan yang tidak valid, yaitu item pertanyaan dari variabel Kinerja Auditor (y.5 & y.6), item pertanyaan selebihnya dalam kuesioner ini mempunyai item-total correlation > 0.329 maka disimpulkan dengan adanya penyisihan dua item pertanyaan, seluruh item pertanyaan dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kemampuan (x ₁)	0,901	Reliabel
Motivasi (x ₂)	0,899	Reliabel
Pengalaman (x ₃)	0,912	Reliabel
Kinerja (y)	0,796	Reliabel

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,701 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,961 ^a	,924	,917	0,771	1,754

a. Predictors : (Constant), kemampuan, motivasi, pengalaman.

b. Dependent Variable : kinerja auditor independen

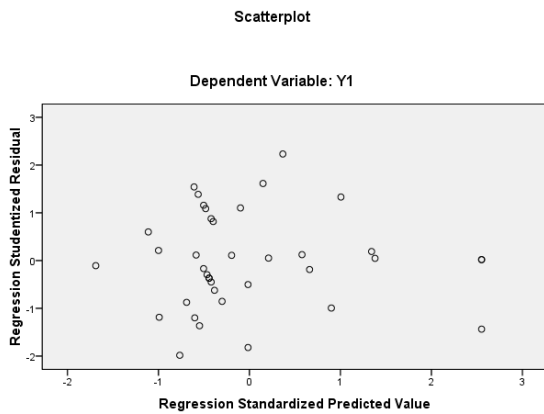
Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batas VIF adalah 10. Jika nanti VIF di atas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Variabel	VIF	Keterangan
Kemampuan (x ₁)	3,236	Tidak Multikolinearitas
Motivasi (x ₂)	4,072	Tidak Multikolinearitas
Pengalaman (x ₃)	2,232	Tidak Multikolinearitas

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji model yang digunakan dalam penelitian ini dengan memperhatikan besarnya Koefisien Determinasi (R^2) dan pemakaian uji F.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji model menggunakan bantuan program SPSS 17,00 didapat nilai R^2 sebesar 0,924. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian relevan, dimana 0,924 mendekati 1.

Sedangkan hasil uji F yang didapat dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS 17.00 menunjukkan bahwa F hitung sebesar $137,352 > 2,88$ (F tabel) dan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa

variabel yang digunakan telah memenuhi syarat.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang) dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (p), dikatakan signifikan apabila nilai $p \leq 0,05$ dan critical ratio (CR) $\geq t$ tabel, dimana t tabelnya adalah sebesar 2.03 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Varia- Bel	t	Koefi- sien regresi	Sig	Ket.
Kemam- puan	5,785	0,493	0,000	H0 ditolak
Motivasi	2,330	0,223	0,026	H0 ditolak
Penga- laman	4,828	0,342	0,000	H0 ditolak

Konstanta	2,189
R Square	0,924
F Hitung	137,352
Sig F	0,000

Pengujian Hipotesis Pertama, kedua, dan ketiga, untuk membuktikan secara parsial apakah terdapat pengaruh kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). Dari perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 17.00 maka didapat hasil sebagai berikut:

$$y = 2,189 + 0,493x_1 + 0,223x_2 + 0,342x_3 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta adalah sebesar 2,189 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel x_1 (kemampuan), x_2 (motivasi), x_3 (pengalaman), yang mempengaruhi, maka kinerja auditor independen (y) sebesar 2,189.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan menggunakan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai analisis kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor independen (studi empiris pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang) yang telah dijelaskan pada BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain :

1. Pada hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif kemampuan terhadap kinerja auditor independen dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung (*critical ratio*) lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,785 > 2,03$, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Pada hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja auditor independen yaitu dengan signifikansi $0,026 < 0,05$ serta nilai t hitung (*critical ratio*) lebih besar dari nilai t tabel $2,330 > 2,03$, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Pada hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap kinerja auditor independen dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung (*critical ratio*)

lebih besar dari nilai t tabel $4,828 > 2,03$ sehingga hipotesis ketiga diterima.

Kontribusi Teoritis

Berikut ini akan disajikan kontribusi teoritis terhadap hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori yang ada :

1. Penelitian ini menemukan bukti bahwa kemampuan, motivasi, dan pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2008), Dwilita (2008), Sujana (2012), Nasyukha (2012), dan Wisesa (2011), dimana jika seseorang auditor independen yang memiliki faktor kemampuan, motivasi, dan pengalaman yang tinggi maka akan berpengaruh secara signifikan pada kinerjanya.

Kontribusi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para auditor independen yang bekerja pada kantor akuntan publik di Kota Semarang :

1. Seorang auditor independen yang memiliki kemampuan yang cukup maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya. Sehingga seorang auditor independen harus berusaha meningkatkan kemampuan yang ia miliki, bisa saja dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar/ diklat audit yang sering diadakan oleh lembaga pendidikan maupun yang diadakan oleh IAPI.

2. Seorang auditor independen yang memiliki motivasi yang cukup maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya. Sehingga seorang auditor independen harus berusaha meningkatkan motivasi yang ia miliki, bisa saja dengan cara mengoreksi kembali latar belakang seseorang auditor independen terhadap pekerjaannya, dan juga memfokuskan kembali tujuan apa yang harus dicapai seorang auditor independen di dalam pekerjaannya.
3. Seorang auditor independen yang memiliki pengalaman yang cukup maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya. Sehingga seorang auditor independen harus berusaha meningkatkan pengalaman yang ia miliki dengan cara memperbanyak “jam terbang” dalam karir profesionalnya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran dari hasil penelitian :

1. Bagi penelitian selanjutnya
 - Hendaknya ditambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor independen, karena dari hasil penelitian diperoleh nilai R square sebesar 92,4%, hal tersebut dapat dilakukan dengan menambahkan sampel penelitian agar diperoleh hasil R square yang lebih besar.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik di Semarang
 - Berdasarkan hasil dari penelitian bahwa terdapat pengaruh secara simultan kemampuan, motivasi, dan pengalaman terhadap kinerja auditor (studi empiris pada Kantor Akuntan

Publik di Kota Semarang), maka KAP perlu selalu memperhatikan dan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan pengalaman setiap auditor independen dengan cara antara lain memberikan fasilitas-fasilitas yang ada kaitannya dengan peningkatan kinerja auditor yang bekerja di KAP.

- Perlu ditingkatkan lagi antusiasme untuk dapat berpartisipasi dalam studi empiris dan penelitian-penelitian ilmiah berikutnya, dengan adanya kerjasama dari sisi praktisi akan dapat memberikan tambahan pengetahuan di bidang ilmu terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwilita, Handriyani. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*. Tesis. Medan.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2002. *Manajemen Operasi. Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indrianto, Nur. 2000. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Libby, R. and Luft, J. 1993. “*Determinants of Judgment performance in accounting settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Enviroment*.” *Accounting, Organizations and Society, Vol.18*.
- Nasyukha, Hermin., Moh. Nizarul A., Rahmat Z. 2012. *Pengaruh Etika, Komitmen, Motivasi dan Fee Auditor terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik*. Bangkalan-

Madura : Program Studi Akuntansi
Universitas Trunojoyo Madura.

Nugroho, Paskah I., Lieli S., Trianto E. L.
2008. *Pengaruh Kemampuan
Intelektual dan Kemampuan
Emosional terhadap Kinerja Auditor
Melalui Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening*. Salatiga.

Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout
M.S. 1995. *“The Relationship
Between Work Experience and Job
Performance: A Conceptual and
Meta-Analytic Review”*. *Personel
Psychology*.

Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational
Behavior, Tenth Edition*. Jakarta : PT
Indeks.

Sujana, Edi. 2012. *Pengaruh Kompetensi,
Motivasi, Kesesuaian Peran dan
Komitemen Organisasi terhadap
Kinerja Auditor Internal Inspektorat
Pemerintah Kabupaten*. Singaraja.

Wisesa, A. L., Siti M. 2011. *Pengaruh
Exercised Responsibility,
Pengalaman, Otonomi, dan
Ambiguitas Peran terhadap Kinerja
Auditor di Semarang*. Semarang.