

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA AUDITOR (STUDI EMPIRIS PADA
SEMBILAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI JAKARTA)**

*THE EFFECT OF AUDITOR'S COMPETENCE AND
AUDITOR'S JOB SATISFACTION ON AUDITOR
PERFORMANCE (AN EMPIRICAL STUDY IN NINE PUBLIC
ACCOUNTING FIRM IN JAKARTA)*

**INDAH WIDIASTUTI
8335078321**

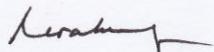


**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

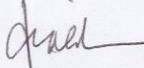
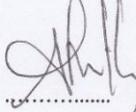
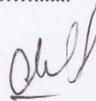
**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dian Citra Aruna, S.E., M. Si</u> NIP. 19760908 199903 2 001	Ketua		28 Juni 2011
2. <u>Tresno Eka Jaya SE, M.Ak</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Sekretaris		27 Juni 2011
3. <u>Marsellisa Nindito, SE, Ak, M.Acc</u> NIP. 19750630 200501 2 001	Penguji Ahli		22 Juni 2011
4. <u>Choirul Anwar, MBA,MAFIS,CPA</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I		22 Juni 2011
5. <u>Rida Prihatni, SE, M.Si</u> NIP. 19760425 200112 2 002	Pembimbing II		24 Juni 2011

Tanggal Lulus: 16 Juni 2011

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 23 Juni 2011
Saya Membuat Pernyataan



Indah Widiastuti
8335078321

ABSTRAK

Indah Widiastuti, 2011. “ Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada 9 Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)”. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Tugas seorang auditor adalah memeriksa dan memberikan opini terhadap kewajaran laporan keuangan suatu entitas usaha berdasarkan standar yang ditentukan IAI. Agar dapat memberikan opini yang baik, seorang auditor harus memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah kompetensi dan kepuasan kerja yang dimilikinya. Oleh karena itu maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor ? (2) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor ?

Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada sembilan KAP di Jakarta. Sampel penelitian ini yaitu 50 auditor yang terdapat pada 9 KAP. Untuk metode pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis diskriptif dan analisis statistik. Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dan analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor serta variabel kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap variabel terikat (Kinerja Auditor) sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu baik auditor maupun Kantor Akuntan Publik (KAP) diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya guna dapat memberikan hasil yang baik kepada perusahaan kliennya.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Auditor

ABSTRACT

Indah Widiastuti, 2011. *“The Effect of Auditor’s Competence and Auditor’s Job Satisfaction on Auditor Performance (An Empirical Study in Nine Public Accountant Firms in Jakarta).*

An independent auditor is a professional auditors who provide services to public, especially in the field of audit on financial statements made by their client. An auditor’s duty is to review and provide opinion on the fairness of the financial statements of business entities in accordance with standards prescribed IAI. In order to give a good opinion, an auditor should have a good performance. Factors that affect the performance of the auditor include competence and job satisfaction that he has. Therefore, the issues examined in this study were : 1. What are competence influence performance of auditors ? 2. What are job satisfaction influence performance of auditors ?

The population of this study are auditors who worked on nine firms in Jakarta with a sample of fivety auditors. The method of data collection is questionnaire method. The collected data weere analyzed using descriptive analysis techniques and statistical analysis. Sampling collected using purposive sampling method, and analysis of research data using multiple regression analysis using SPSS version 16.0

The result showed that competence have a significant effect on the performance of auditor, that job satisfaction have a significant effect on the performance of auditor and then the result showed simultaneous competence and job satisfaction have a significant effect on the performance of auditors. While the coefficient of determination indicates that both contributed to the dependent variable. By 31% while the rest 69% influenced by other factors outside the model.

Based on the results, this study concluded that the competence and job satisfaction simultaneously and partially affcet the performance of auditors. Therefore both the auditor and the Public Accounting Firm are expected to improve its performance in order to give good quality audit to the company clients.

Key Words : Competence, Job Satisfaction, Auditor Performance

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Alloh SWT atas nikmat dan karunia yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dengan baik dan lancar.

Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan selama dua bulan pada auditor yang bekerja pada sembilan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta.

Ucapan terima kasih tak pula penulis haturkan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data, hingga penulisan skripsi, seperti :

1. Dra. Nurahma Hajat, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
2. M. Yasser Arafat, SE. Akt. MM, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Jakarta
3. Dian Citra Aruna, SE, Msi, selaku Ketua Pogram Studi S1 Akuntansi Universitas Negeri Jakarta.
4. Bapak Choirul Anwar MBA, MAFIS, CPA dan Ibu Rida Prihatni SE, M.si selaku dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 atas bimbingan dan masukkan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Marsellisa Nindito SE, Akt, M.Acc dan Bapak Tresno Eka Jaya SE, M.Ak selaku dosen penguji 1 dan dosen penguji 2 atas kritikan, bimbingan, saran dan masukkan yang diberikan.

6. Ayah, Ibu, Kakak, dan Keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan, doa, motivasi serta semangatnya.
7. Yanuar Eko Irawan atas dukungan, motivasi, saran, masukan, bimbingan, waktu dan kasih sayangnya.
8. Sahabat yang selalu ada dalam suka dan duka, Nurus Shalehah, Fitriani, Dina Dwi Siswandini, Gista Elrisa, Lidya Fanda, dan Tika Lestari.
9. Teman-teman Akuntansi Non Reguler 2007.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan doa, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Penulis mengharapkan masukan positif serta kritik yang membangun agar ke depannya dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi penulis sebagai pihak yang melakukan penelitian, tetapi pihak lain yang membacanya.

Jakarta, 23 Juni 2011

Indah Widiastuti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORIGINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.2 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III. OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	37
3.2 Metode Penelitian	37
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	38
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel.....	41
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	44
3.6 Metode Analisis	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi	49
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	55
4.3 Pembahasan	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Keterbatasan	78
5.3 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	84
RIWAYAT HIDUP	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Pengukuran	41
Tabel 3.2	Nama Kantor Akuntan Publik dan Alamat	42
Tabel 3.3	Distribusi Kuesioner	43
Tabel 4.1	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pengalaman	50
Tabel 4.4	Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.5	<i>Descriptive Statistics</i>	51
Tabel 4.6	Tabel Skor dan Bobot	53
Tabel 4.7	Pernyataan Responden Mengenai Kompetensi	53
Tabel 4.8	Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.9	Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Auditor	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Auditor	59
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas Data One Sample KS Test	60
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.18	Ringkasan Hasil Uji Glejser	66
Tabel 4.19	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	67
Tabel 4.20	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	68
Tabel 4.21	Koefisien Regresi secara Parsial dan Uji Signifikansi	69
Tabel 4.22	Koefisien Regresi secara Parsial dan Uji Signifikansi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Reoritis	36
Gambar 4.1	Histogram Hasil Pengujian Asumsi Normalitas	61
Gambar 4.2	P-Plot Hasil Pengujian Asumsi Normalitas	62
Gambar 4.3	Grafik Uji Heteroskedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 2	Data Validitas dan Realibilitas	94
Lampiran 3	Tabulasi Data Sampel	95
Lampiran 4	Data Responden	98
Lampiran 5	Uji Kualitas Data	99
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha kini semakin pesat, termasuk usaha dalam menyediakan jasa pemeriksaan akuntansi atau yang lebih dikenal dengan jasa audit. Menurut Arens, Beasley, dan Elder (2003) (dalam Noviari, Tri, dan Dharma, 2005:E166) tumbuh dan berkembangnya profesi akuntan publik atau auditor sejalan dengan berkembangnya perusahaan dan berbagai badan hukum perusahaan serta pasar modal.

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:4) perkembangan pasar modal Indonesia diwarnai dengan meningkatnya jumlah perusahaan yang menjual sahamnya di pasar modal. Perkembangan pasar modal Indonesia merupakan pendorong berkembangnya profesi auditor Indonesia. Sesuai dengan peraturan pemerintah, bahwa setiap perusahaan yang ingin *go public* ataupun perusahaan yang ingin mengajukan kredit ke pihak bank diwajibkan agar laporan keuangan perusahaan dilakukan pemeriksaan oleh auditor eksternal yang tidak memiliki kepentingan atau hubungan istimewa dengan perusahaan.

Auditor adalah suatu profesi yang salah satu tugasnya adalah melaksanakan audit terhadap laporan keuangan sebuah entitas dan selanjutnya memberikan opini atau pendapat terhadap saldo akun dalam laporan keuangan apakah telah disajikan sesuai dengan Prinsip Akuntansi Berterima Umum (PABU), dan standar atau prinsip tersebut diterapkan secara umum.

Menurut Mulyadi dan Puradiredja (1998:3) profesi auditor merupakan profesi kepercayaan masyarakat. Dari profesi auditor, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Profesi auditor bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan, sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan.

Ketua Umum Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tia Adityasih mengatakan bahwa jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Indonesia adalah sebesar 501 kantor dan sekitar 223 berada di daerah Jakarta. Apalagi kini beberapa KAP di Indonesia banyak yang melakukan kerjasama dengan KAP internasional dimana kualitas sangat diutamakan dan kinerja sangat diperhatikan. Agar dapat berkompetisi dengan sesama KAP setiap auditor yang bekerja pada masing-masing KAP dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Karena kinerja auditor yang handal merupakan kunci sukses dalam pelaksanaan audit.

Kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan auditan dan jasa lainnya yang diberikan kepada auditor inilah yang akhirnya mengharuskan auditor memprioritaskan kinerjanya. Namun kepercayaan masyarakat yang begitu besar mulai luntur dan menimbulkan pertanyaan besar mengenai kinerja auditor setelah terjadi banyak skandal yang melibatkan auditor baik didalam negeri maupun diluar negeri.

Skandal didalam negeri terlihat dari kasus yang terjadi pada PT Telkom dan PT Kimia Farma. Untuk kasus PT Telkom dimana tidak diakuinya KAP Eddi

Pianto oleh SEC dimana SEC tentu telah memiliki alasan khusus mengapa mereka tidak mengakui KAP Eddi Pianto. Hal ini diindikasikan karena kompetensi yang dimiliki dinilai kurang memadai. Meskipun KAP Eddi Pianto membantah hal tersebut, namun tidak dapat dipungkiri bahwa untuk melakukan audit untuk perusahaan sebesar PT Telkom memang sangat dibutuhkan auditor yang memiliki kinerja yang baik. Selain paham mengenai audit, auditor juga harus memiliki kompetensi mengenai sistem yang dipakai, karena hampir seluruh penerimaan yang diterima oleh PT Telkom berasal dari pulsa telepon konsumen dari seluruh Indonesia. Untuk itu diperlukan pengetahuan yang cukup mengenai sistem dan teknologi untuk dapat melakukan audit untuk perusahaan sebesar PT. Telkom.

Sedangkan untuk kasus PT Kimia Farma Tbk (PT KF) diawali adanya indikasi oleh Kementerian BUMN dan pemeriksaan Bapepam (Bapepam, 2002) ditemukan terdapat salah saji dalam laporan keuangan yang mengakibatkan lebih saji (*overstatement*) laba bersih untuk tahun yang berakhir 31 Desember 2001 sebesar Rp 32,7 miliar yang merupakan 2,3 % dari penjualan dan 24,7% dari laba bersih. Salah saji ini terjadi dengan cara melebihsajikan penjualan dan persediaan pada 3 unit usaha, dan dilakukan dengan menggelembungkan harga persediaan yang telah diotorisasi oleh Direktur Produksi untuk menentukan nilai persediaan pada unit distribusi PT KF per 31 Desember 2001. Selain itu manajemen PT KF melakukan pencatatan ganda atas penjualan pada 2 unit usaha. Pencatatan ganda itu dilakukan pada unit-unit yang tidak disampling oleh auditor eksternal. Terhadap auditor eksternal yang mengaudit laporan keuangan PT KF per 31 Desember 2001, Bapepam menyimpulkan auditor eksternal telah melakukan

prosedur audit sampling yang telah diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik, dan tidak ditemukan adanya unsur kesengajaan membantu manajemen PT KF menggelembungkan keuntungan. Bapepam mengemukakan proses audit tersebut tidak berhasil mendeteksi adanya penggelembungan laba yang dilakukan PT KF. Atas temuan ini, kepada PT KF Bapepam memberikan sanksi administratif sebesar Rp 500 juta, Rp 1 milyar terhadap direksi lama PT KF dan Rp 100 juta kepada auditor eksternal (Bapepam 2002).

Selain itu terjadinya kasus kegagalan audit didalam negeri, kasus kegagalan audit juga terjadi diluar negeri, seperti kasus kegagalan audit berskala besar yang terjadi di USA seperti Worldcom.Inc, Xerox.Corp, Adelphia Communication, Merck, dan Enron, telah menimbulkan kecurigaan masyarakat mengenai kinerja auditor yang dianggap kurang baik dalam melakukan pekerjaannya. Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor dalam berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal menjalankan perannya sebagai auditor yang memiliki reputasi kinerja yang baik.

Dalam konteks skandal keuangan di atas, memunculkan pertanyaan mengapa trik-trik rekayasa tersebut tidak mampu terdeteksi oleh auditor yang mengaudit laporan keuangan tersebut. Apakah penyebabnya adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para auditor ataukah tidak tercapainya hasrat kepuasan kerja dari auditor sehingga mencari cara lain untuk memenuhinya. Kejadian-kejadian tersebut menyebabkan timbulnya keraguan atas integritas auditor KAP. Pada sisi lainnya para auditor senantiasa dituntut untuk mentaati standar dan berperilaku sesuai dengan kode etik. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui

hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut dan seberapa kuat pengaruh-pengaruh itu.

Kinerja auditor dianggap penting karena dengan kinerja auditor yang baik maka akan menghasilkan laporan audit yang dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan. Selain itu dapat meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor yang sempat terkikis akibat banyaknya skandal keuangan dan kegagalan audit yang melibatkan auditor.

Agar dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal, seorang auditor harus memaksimalkan kinerjanya. Dalam mengukur kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja auditor, secara ideal di dalam menjalankan profesinya, seorang auditor harus memiliki kompetensi personal yang baik, yang dilihat dari pengetahuan yang memadai, keahlian dalam pekerjaan serta pengalaman yang dimiliki. Pelaksanaan kegiatan

audit harus dilakukan oleh seorang ahli yang memiliki kompetensi. Sesuai dengan standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2001) yang menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor, sedangkan standar umum ketiga (SA seksi 230 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalitasnya dengan cermat dan seksama (*due professional care*). Selain itu akuntan publik juga harus berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), dalam hal ini adalah standar auditing yang terdiri dari standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan (SPAP,2001;150:1).

Selain itu Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/05/M.Pan/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 menyatakan Auditor/pemeriksa harus mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Trotter (dalam Saifuddin, 2004:23) seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal guna mendapat pengetahuan, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit (SPAP, 2001). Selain itu auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup yang mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kepuasan kerja. Auditor yang tergabung dalam Kantor Akuntan Publik, tentunya membawa seperangkat keinginan, harapan, kebutuhan, hasrat yang menyatu dan membentuk harapan kerja. Menurut Christen, Iyer dan & Soberman (dalam Paskah, Lieli, dan Trianto, 2008: 108) mengungkapkan kepuasan kerja merupakan suatu fungsi dari hubungan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang dalam hal ini adalah auditor dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaannya. Puas atau tidaknya seorang auditor terhadap pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja dari auditor tersebut, yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dari organisasi dalam hal ini adalah kinerja dari KAP tempat auditor bekerja. KAP yang memiliki auditor yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung lebih efektif dibanding dengan KAP dengan auditor yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Amilin dan Rosita (2008:13) mengatakan bahwa kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki, baik kepuasan yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Loyalitas seorang auditor yang tercermin dari sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin untuk meningkatkan kinerja auditor tersebut. Menurut Parwanto dan Wahyuddin salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik yang tercermin dari kualitas hasil audit yang maksimal setiap auditor dituntut untuk memiliki kompetensi yang dapat diukur dari tingkat pengetahuan, keahlian dan pengalaman auditor dalam melakukan

kegiatan audit selain itu agar kinerjanya meningkat, auditor juga harus terpenuhi kepuasan kerjanya, yaitu apa yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang diharapkan yang dapat diukur dari beberapa faktor seperti pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, kompensasi dan promosi jabatan.

Sesuai dengan latar belakang yang telah dikemukakan dan berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti mencoba memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

- b. Dapat memberi tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wacana pengetahuan khususnya dibidang auditing.
- c. Bagi civitas akademika dapat untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan KAP dalam menjaga atau meningkatkan kinerja auditornya.
- b. Memberikan masukan bagi para auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Kinerja Auditor

Konsep kinerja auditor menurut Paskah, Lieli, dan Trianto (2008:110) adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melalui suatu prosedur audit yang telah ditetapkan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sedangkan konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Menurut Robbins (1996) (dalam Handayani dan Suhartini, 39:2005) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu kinerja = f (*ability ; motivation*). Jika salah satunya kurang baik maka akan berpengaruh negatif pada kinerja. Konsep tentang kinerja menurut Dessler (1992) adalah sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata

dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Menurut Mulyadi mendefinisikan kinerja sebagai perilaku manusia dalam melaksanakan peranannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sebagai auditor perilaku yang dimaksud adalah perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya yaitu melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan perusahaan dan kemudian auditor dapat memberikan opini dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dalam bukunya, Hasibuan (2002) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap auditor baik, maka diharapkan kinerja KAP juga akan menjadi baik.

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (1998) (dalam Wibowo, 2007:7) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tidak hanya sekedar hasil kerja tetapi tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Handayani dan Suhartini (2005:37) pencapaian kinerja yang baik tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Agar mampu menunjang kinerjanya sebagai auditor yang berkualitas maka seorang auditor harus memiliki kualitas kompetensi yang memadai. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreatifitas yang dimiliki serta inovasi yang diciptakan serta kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gibson (dalam Wibowo, 2007) dalam teorinya menyampaikan teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu : 1. Variabel Individu yang terdiri dari kemampuan, ketrampilan, latar belakang dan demografis, 2. Variabel Organisasi terdiri dari subvariabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan, 3. Variabel Psikologis terdiri dari subvariabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Variabel psikologis seperti persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1999) (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:41) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengukur siapa (karyawan) mengerjakan apa (pekerjaan) dengan baik. Penilaian kinerja seorang auditor harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja yang aktual dan akurat. Oleh karena itu untuk

memastikannya harus ada kepastian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor secara optimal. Penilaian kinerja terdiri dari 3 langkah yaitu mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. Beach (1990) (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:41) menyebutkan bahwa penilaian kinerja seseorang dapat didasarkan pada beberapa indikator seperti kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memberikan layanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, kejujuran dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, pengetahuan dan ketrampilan kerja serta kemampuan mengambil keputusan.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu untuk mencapai hasil kerja yang optimal yang terukur dari kualitas yang maksimal.

2.1.2 Konsep Kompetensi

Definisi kompetensi auditor menurut Rai (2008) (dalam Ika, Akram, dan Biana) adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar, kualifikasi yang harus dimiliki auditor dalam melakukan audit adalah mutu personal yang baik, pengetahuan yang memadai, serta keahlian khusus di bidangnya.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seorang auditor dalam menghadapi situasi dalam pekerjaannya. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreatifitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah. Dalam pekerjaan sebagai seorang auditor tentu akan banyak ditemukan masalah, untuk itu auditor dituntut untuk dapat menggunakan kemampuannya agar dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut kamus kompetensi LOMA (1998) (dalam Alim, Trisni, dan Liliek, 2007:6) mendefinisikan kompetensi sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan ketrampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan mengarahkan kinerja. Sedangkan Trotter (1986) dalam

Saifuddin (2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983) dalam Sri Lastanti (2005:88) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat ketrampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Selain itu dalam artikel yang sama Beddard (1986) mengartikan keahlian atau kompetensi sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit.

Sedangkan kompetensi auditor menurut Suraida (2005) adalah keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar, simposium dan lain-lain seperti :

1. Untuk luar negeri (AS) ujian CPA (Certified Public Accountant) dan untuk di dalam negeri USAP (Ujian Sertifikat Akuntan Publik)
2. PPB (Pendidikan Profesi Berkelanjutan)
3. Pelatihan-pelatihan intern dan ekstern
4. Keikutsertaan dalam seminar, simposium dan lain-lain.

Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijasah/sertifikat yang dimiliki serta jumlah keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan-pelatihan, seminar atau simposium. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering

mengikuti pelatihan atau seminar/simposium diharapkan auditor yang bersangkutan akan semakin cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun kompetensi menurut De Angelo (1981) dalam Kusharyanti (2003) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yakni sudut pandang auditor individual, Sudut pandang tim dan sudut pandang KAP.

Murtanto (1998) (dalam Alim, Trisni, dan Liliek, 2007:6) mengatakan bahwa komponen kompetensi yang harus dimiliki auditor di Indonesia diantaranya terdiri atas:

1. Komponen pengetahuan, yang merupakan komponen penting dalam suatu kompetensi. Komponen ini meliputi pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur-prosedur dan pengalaman. Kanfer dan Ackerman (1989) juga mengatakan bahwa pengalaman akan memberikan hasil dalam menghimpun dan memberikan kemajuan bagi pengetahuan.
2. Ciri-ciri psikologi, seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerja sama dengan orang lain. Gibbin's dan Larocque's (1990) juga menunjukkan bahwa kepercayaan, komunikasi, dan kemampuan untuk bekerja sama adalah unsur penting bagi kompetensi audit.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, terdapat tiga hal pokok yang tercakup dalam pengertian kompetensi, yaitu :

1. Kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik dalam suatu individu Kompetensi tidak terdiri dari satu karakteristik saja, tetapi

merupakan gabungan pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dengan karakteristik dasar dari individu tersebut

2. Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja atau perilaku Kompetensi tampil dalam bentuk kinerja/ perilaku yang dapat diobservasi dan diukur. Jika belum ditampilkan dalam bentuk perilaku yang dapat diukur maka tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.
3. Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan karyawan yang memiliki kinerja yang unggul dengan karyawan yang rata-rata.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi auditor adalah pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan auditor untuk dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama dalam bentuk hasil kerja dalam bentuk opini yang memiliki kualitas baik. Menurut Angelo (1981) (dalam Alim, et all, 2007 : 5) kompetensi diproksikan menjadi 2 yaitu pengetahuan dan pengalaman, namun dalam penelitian ini peneliti memproksikan kompetensi menjadi 3 yaitu pengetahuan, pengalaman, dan keahlian. Untuk indikator keahlian diambil dari Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.

2.1.2.1 Pengetahuan

Pengetahuan audit diartikan dengan tingkat pemahaman auditor terhadap sebuah pekerjaan, secara konseptual atau teoritis. Pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor karena dengan demikian auditor akan

mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Menurut Bonner dan Lewid (1990) (dalam Herawati dan Yulius, 2009:214) pengetahuan akuntan publik bisa diperoleh dari berbagai pelatihan formal maupun dari pengalaman khusus, berupa kegiatan seminar, lokakarya serta pengarahan dari auditor senior kepada auditor junior.

Menurut Brown dan Stanner (1983) (dalam Mardisar dan Ria, 2007:8) berpendapat bahwa perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Herawati dan Yulius (2009:214) seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik dibanding mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugasnya.

Pengetahuan seorang auditor digunakan sebagai salah satu kunci keefektifan kerja. Menurut Herawati dan Yulius (2009:214) dalam audit, pengetahuan tentang bermacam-macam pola yang berhubungan dengan kemungkinan kesalahan dalam laporan keuangan penting untuk membuat perencanaan audit yang efektif. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan. Menurut Tubbs (1992) (dalam Herawati dan Yulius, 2009:214) dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang

auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi.

Adapun Kusharyanti (2003:3) mengatakan bahwa untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus), pengetahuan mengenai bidang auditing dan akuntansi serta memahami industri klien. Adapun secara rinci ada 5 pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor yaitu :

1. Pengetahuan pengauditan umum, seperti risiko audit, prosedur audit, dan lain-lain kebanyakan diperoleh diperguruan tinggi, sebagian dari pelatihan dan pengalaman.
2. Pengetahuan area fungsional, seperti perpajakan dan pengauditan dengan komputer sebagian didapatkan dari pendidikan formal perguruan tinggi, sebagian besar dari pelatihan dan pengalaman.
3. Pengetahuan mengenai isu-isu akuntansi yang paling baru,
4. Pengetahuan mengenai industri khusus,
5. Pengetahuan mengenai bisnis umum serta penyelesaian masalah.

Menurut Meinhard et.al (1987) dalam (Harhinto, 2004:35) pengetahuan diukur dari seberapa tinggi pendidikan seorang auditor karena dengan demikian auditor akan mempunyai semakin banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

2.1.2.2 Pengalaman

Pengalaman audit menurut Suraida (2005:190) adalah pengalaman auditor dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Pengetahuan seorang auditor akan dimulai dari pendidikan formal selama bangku kuliah. Pengetahuan yang berkenaan tentang pekerjaannya sebagai auditor akan bertambah seiring dengan pengalamannya. Berdasarkan SK MENKEU No. 43/KMK.0171997, selain pengetahuan, pengalaman kerja juga dipandang sebagai faktor penting dalam memprediksi kinerja akuntan publik sehingga pengalaman dimasukkan sebagai salah satu syarat menjadi Akuntan Publik.

Menurut Noviari, Tri dan Dhrama (2005:E167) pengalaman adalah berapa lama seseorang telah berkarya dalam menerapkan keahliannya dalam pekerjaannya di masyarakat. Selain pendidikan dan pelatihan serta pengetahuan, pengalaman memberikan gambaran nyata kinerja seseorang dalam meniti kariernya.

Penelitian tentang pengalaman dalam bidang audit telah banyak dilakukan. Bedard (1989) (dalam Mayangsari, 2003:5) berpendapat bahwa berbagai macam pengalaman individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman akan memiliki cara berfikir yang lebih terperinci, lengkap dan sophisticated dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Dalam artikel yang sama Beddard mengatakan bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan dan keahlian prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit.

Libby dan Frederick (1990) dalam Kusharyanti (2003) menemukan bahwa auditor yang lebih berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik atas laporan keuangan sehingga keputusan yang diambil bisa lebih baik. Mereka juga lebih mampu memberi penjelasan yang masuk akal atas kesalahan dalam laporan keuangan. Selain itu mereka dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasari. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman adalah : a. Lama melakukan audit, b. Jumlah klien yang sudah diaudit, c. Jenis perusahaan yang pernah di audit. Sedangkan Marchant G.A. (1989) (dalam Suraida 2005: 191) menemukan bahwa akuntan pemeriksa yang berpengalaman mampu mengidentifikasi secara lebih baik mengenai kesalahan-kesalahan dalam telaah analitik. Akuntan pemeriksa yang berpengalaman juga memperlihatkan tingkat perhatian selektif yang lebih tinggi terhadap informasi yang relevan.

Selain itu menurut menurut Weber dan Crocker (1983) (dalam Albar, 2009) semakin banyak pengalaman seseorang, maka hasil pekerjaan seseorang akan semakin akurat dan lebih banyak mempunyai memori tentang struktur kategori yang rumit. Penelitian ini memberikan bukti bahwa pengalaman auditor mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Menurut Suraida (2005) menyatakan bahwa pengalaman audit dan kompetensi berpengaruh terhadap skeptisisme profesional dan ketepatan pemberian opini auditor akuntan publik. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki, kinerja akan semakin baik kinerja auditor yang tercermin dari ketepatan opini yang diberikan oleh auditor.

Purnamasari (2005) (dalam Ikra, Akram, dan Biana, 2009:6) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: 1. mendeteksi kesalahan, 2. memahami kesalahan dan 3. mencari penyebab munculnya kesalahan.

2.1.2.3 Keahlian

Pengertian keahlian audit menurut Bedard (1986) (dalam Murtanto dan Gudono, 1999:39) adalah seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman audit.

Dalam melaksanakan audit, auditor harus bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal, yang selanjutnya melalui pengalaman dan praktek audit. Kompetensi mengenai keahlian auditor, telah diatur dalam Standar Umum yang dikeluarkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yaitu Standar Umum Seksi 210 Standar Umum Pertama , paragraph 01 yang mengatur tentang Pelatihan dan Keahlian Auditor Independen yang berisi “Audit harus dilakukan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”. Untuk mencapai keahliannya auditor harus telah menajalani pendidikan dan pelatihan teknis yang cukup dalam praktik akuntansi dan teknik auditing.

Menurut *Webster's ninth New Collegiate Dictionary* (1983) dalam Murtanto & gudono (1999) mendefinisikan keahlian (*expertise*) adalah ketrampilan dari seorang yang ahli. Menurut Hayes-Roth, et al (1983) (dalam

Mayangsari, 2003:4) mendefinisikan keahlian sebagai keberadaan dari pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dalam lingkungan tersebut dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut Jaafar dan Sumiyati (2005) dalam sebuah artikel di internet berpendapat bahwa pengertian keahlian audit meliputi keahlian mengenai pemeriksaan maupun penguasaan masalah yang diperiksanya ataupun pengetahuan yang dapat menunjang tugas pemeriksaan. Keahlian tersebut mencakup: merencanakan pemeriksaan, menyusun Program Kerja Pemeriksaan (PKP), melaksanakan Program Kerja Pemeriksaan, menyusun Kertas Kerja Pemeriksaan (KKP), menyusun Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), mendistribusikan Laporan Hasil Pemeriksaan, memonitor Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan (TLHP).

Keahlian merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang akuntan publik untuk bekerja sebagai tenaga profesional. Sifat-sifat professional terlihat dari penguasaan kesempurnaan teknik yang dimiliki melalui pendidikan dan pelatihan selama bertahun-tahun.

Menurut Tan dan Libby (1997) (dalam Mayangsari, 2003:2), keahlian audit dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu: keahlian teknis dan keahlian non teknis. Keahlian teknis adalah kemampuan mendasar seorang auditor berupa pengetahuan prosedural dan kemampuan klerikal lainnya dalam lingkup akuntansi dan auditing secara umum. Sedangkan keahlian non teknis merupakan

kemampuan dari dalam diri seorang auditor yang banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan pengalaman.

2.1.3 Konsep Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja Davis dan Newstrom (1990:105) (dalam Paskah, Lieli, dan Trianto, 2008:109) adalah merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut As'ad (1995:104) (dalam Paskah, Lieli, dan Trianto, 2008:109) kepuasan kerja adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan yang bersifat individual. Semakin banyak hal-hal yang ada dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya.

Menurut (Robbin, 2003:78) (dalam Wibowo, 2007:299) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron (2003:148) (dalam Wibowo, 2007:299) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) masih dalam buku yang sama menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Menurut Handoko (1987) (dalam Handayani dan Suhartini, 2005:39) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan atau

tidak menyenangkan, dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Robbins (2003) (dalam Amilin dan Rosita, 2008:17) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan begitupun sebaliknya.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001: 202) (Parwanto dan Wahyuddin) hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (turnover) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang. Sedangkan menurut menurut Loeke (dalam Parwanto dan Wahyuddin) mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2005) (dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008:14) menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sehingga walaupun pekerjaan tersebut atau memiliki

tingkat tekanan yang cukup tinggi dan seseorang sudah merasa puas, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang maksimal. Kondisi ini dialami oleh beberapa auditor KAP yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk (dalam Parwanto dan Wahyuddin) dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu: Pertama, *discrepancy theory* mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

Pertama, Locke (1969) (dalam Parwanto dan Wahyuddin) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *should he (expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003: 105) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan.

Kedua, *equity theory* yang dikembangkan oleh Adam (1963). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-

elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: (a) *input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; (b) *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; (c) *comparisons personal*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

Ketiga, *Two factor theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1966). Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (dalam As'ad, 2003: 108).

Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) *satisfiers* atau motivator, factor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement*; dan (b) *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: *company policy and administration, supervision tehcnical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status*.

Menurut Gibson (2000:110) (dalam Wibowo, 2007:307) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan semakin produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Dengan demikian kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan kinerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut.

Sehingga berdasarkan uraian di atas dan dari penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja auditor adalah keadaan emosional seorang auditor yang telah tercukupi antara apa yang telah dikerjakan, apa yang diharapkan dengan apa yang auditor tersebut dapatkan. Jika kepuasan kerja dari auditor tersebut terpenuhi maka kinerja auditor tersebut akan meningkat. Dalam penelitian ini, untuk mengukur kepuasan kerja maka peneliti memproksikan kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsari (2004) (dalam Paskah, Liely, dan Trianto, 2008:113) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP menyangkut pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, gaji yang diperoleh serta promosi jabatan yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

2.1.3.1 Pekerjaan

Menurut Smith, Kendall dan Hulin (dalam Wibowo:2007) pekerjaan dimaksudkan sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan

kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2.1.3.2 Hubungan dengan Supervisi

Supervisi merupakan seorang pimpinan yang membawahi para auditor, yang bertugas mengawasi dan memotivasi pekerjaan auditor yang berada dibawahnya. Menurut Hadi (187:2007) auditor pemula sering mengalami ketidakpuasan kerja dikarenakan keberadaan supervisi, penyebab kurang puasnya auditor pemula ini dikarenakan adanya ketidaksamaan persepsi antara auditor dengan atasannya (supervisor). Untuk itu menurut menurut Moch. As'ad (1992) (dalam Handayani dan Suhartini, 39:2005) hubungan baik dengan atasan sangat diperlukan agar mempermudah karyawan dalam hal ini adalah auditor pemula untuk dapat menyampaikan gagasan, dan saling berinteraksi antara karyawan dengan atasannya.

2.1.3.3 Hubungan dengan Teman Kerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Selain itu pekerjaan sebagai seorang auditor merupakan pekerjaan tim yang membutuhkan kerjasama yang baik dengan sesama anggota tim audit. Sehingga jika hubungan dengan teman sekerja dalam hal ini adalah dengan

sesama auditor khususnya dengan sesama anggota tim berjalan dengan baik maka kepuasan kerja akan terpenuhi dan akan berimplikasi terhadap kinerjanya sebagai seorang auditor.

2.1.3.4 Kompensasi

Seorang auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik akan memberikan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk melakukan pekerjaannya sebagai balas jasa, pihak Kantor Akuntan Publik akan memberi kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan biasanya berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawannya, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, penghargaan serta fasilitas yang disediakan.

Menurut Werther dan Davis (1995:370) (dalam Wibowo, 2007:134) mengatakan bahwa didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan memberi kompensasi kepada karyawannya diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jam kerja karyawannya.

2.1.3.5 Promosi jabatan

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum. Menurut Hasibuan (2002) salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui

promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka auditor akan terpenuhi kepuasan kerjanya sehingga memotivasi auditor tersebut untuk memaksimalkan kinerjanya.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Husni Akbar yang berjudul pengaruh kompetensi auditor dan pemahaman SOP terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian dinyatakan bahwa bahwa kedua variabel bebas yakni kompetensi dan pemahaman SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Febri Purnama Esya (2008) mengenai pengaruh kompetensi auditor dan pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor bea cukai di wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada auditor Bea dan Cukai, KPU Tanjung Priok. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 auditor. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi kinerja auditor dan pemahaman SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam sebuah penelitian tentang pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan data primer

yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan menggunakan desain *ex post facto* dimana data yang dianalisis dikumpulkan setelah data yang dimaksud terjadi sebelumnya. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*) dimana setiap anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin dengan berjudul analisis pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Pos Indonesia (persero) se Kota Semarang). Teknis analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Kedua, variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Paskah Ika, Lieli, dan Trianto meneliti tentang pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja auditor, serta dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Dan Wahyudin meneliti tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi imka di Surakarta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi Imka di Surakarta.

Selanjutnya Eva Kris Diana Devi pada tahun 2009 melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner . Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Semeru Karya Buana Semarang.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Model Analisis	Hasil
1.	Husni Akbar	Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman SOP terhadap Kinerja Auditor	1. Kompetensi 2. Pemahaman SOP 3. Kinerja Auditor	Regresi	Kompetensi dan pemahaman SOP berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.
2.	Febri Purnama Esya	Pengaruh Kompetensi Auditor dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Bea Cukai di Wilayah Jakarta	1. Kompetensi 2. Pemahaman SIA 3. Kinerja Auditor	Regresi	Kompetensi dan pemahaman SIA berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor
3.	-	Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor	1. Teknologi Informasi 2. Kompetensi 3. Kinerja Auditor	Regresi linier sederhana.	Teknologi informasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
4.	Laras Tri Ambar Sukses Edwardin,	Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Kompetensi 2. Komunikasi 3. Kecerdasan Emosional 4. Budaya Organisasi 4. Kinerja Karyawan	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Variabel kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Paskah Ika, Lieli, dan Trianto	Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Kemampuan Intelektual 2. Kemampuan Emosional 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Auditor	Regresi Berganda	Kemampuan intelektual dan kemampuan emosional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja auditor, serta dengan menggunakan koefisien jalur, menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan emosional berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.
5.	Parwanto Dan Wahyudin	Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Auditor	Regresi linier sederhana	Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Eva Kris Diana Devi	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi 3. Komitmen Organisasional 4. Kinerja	Regresi Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Auditor merupakan profesi kepercayaan masyarakat dimana salah satu fungsi dari auditor adalah menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya untuk pengambilan keputusan. Namun banyaknya kasus kegagalan audit yang melibatkan auditor baik dalam maupun luar negeri, yang kemudian mengikis kepercayaan masyarakat mengenai kinerja auditor dalam hal menghasilkan laporan audit yang independen. Hal inilah mengapa kinerja auditor dianggap penting dan memunculkan pertanyaan tentang bagaimana kinerja auditor dalam mengaudit laporan keuangan klien dan hal apakah yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang auditor.

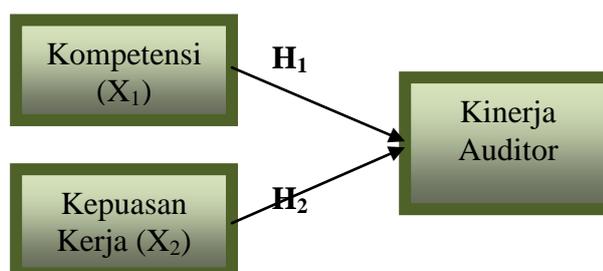
Dalam hal meningkatkan kinerja dari seorang auditor, kompetensi merupakan hal yang paling penting yang harus dimiliki seorang auditor. Kompetensi yang dimaksud adalah seberapa besar kemampuan seorang auditor dalam menunjang kinerjanya. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi seorang auditor sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor tersebut karena semakin besar kompetensi seorang auditor akan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi seseorang auditor sendiri sangat dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, pengalaman serta keahlian yang dimiliki.

Selain kompetensi dari auditor, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja dari seorang auditor adalah faktor kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja adalah faktor dimana seorang auditor telah terpenuhi antara apa yang telah dikerjakan, apa yang auditor dapatkan dengan apa yang auditor tersebut harapkan. Jika hal tersebut terpenuhi maka akan sangat berpengaruh

terhadap kinerja auditor tersebut. berdasarkan pada penelitian sebelumnya, mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari auditor tersebut. Seseorang yang kepuasan kerjanya tidak terpenuhi maka akan merasa frustrasi yang dapat dilihat dari sikapnya seperti sering melamun, tingkat kehadiran rendah, dan semangat kerjanya rendah sehingga kinerjanya pun akan menurun. Untuk itu faktor kepuasan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap kinerja dari seorang auditor. Faktor kepuasan kerja seseorang akan dipengaruhi menyangkut pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, gaji yang diperoleh serta promosi jabatan yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Sehingga berdasarkan logika di atas maka kompetensi dan kepuasan kerja auditor memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.4 Hipotesis

Berdasarkan teori dan perumusan yang ada, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁ = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

H₂ = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada beberapa Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta. Kantor Akuntan Publik adalah suatu badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan atau pejabat lain yang berwenang sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Kantor Akuntan Publik dapat berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan persekutuan dimana beberapa akuntan publik bergabung untuk menjalankan usahanya bersama-sama sebagai sekutu atau rekan (partner).

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai sejak bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2011. Waktu ini diambil karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Kuesioner mulai disebar sejak tanggal 19 April 2011 dan kuesioner yang diterima terakhir pada tanggal 4 Mei 2011.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Yang dimaksud dengan deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran

ataupun gejala peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian dengan metode deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Jenis penelitian deskriptif yang digunakan peneliti berbentuk studi kasus. Studi kasus adalah melakukan penelitian yang terinci tentang seseorang atau suatu unit selama kurun waktu tertentu.

Jenis data yang akan dikumpulkan berupa data primer. Data primer berupa angket atau kuesioner yang disebar kepada beberapa KAP. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/ pernyataan yang diperlukan langsung kepada responden. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya, angket ini digunakan untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, seperti kompetensi dan kepuasan kerja.

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya

3.3.1 Kinerja Auditor

3.3.1.1 Definisi Konseptual

Kinerja auditor adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya melalui suatu prosedur audit yang telah ditetapkan (Paskah, Lieli, dan Trianto (2008:110).

3.3.1.2 Definisi Operasional

Untuk mengukur kinerja auditor maka peneliti memproksikan kinerja auditor menurut John Bernadin (1993) (dalam Edwardin, 2006) menjadi 6 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor terdiri 10 pernyataan. Masing-masing item pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan Skala *Likert* 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa kinerja auditor semakin rendah dan semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa kinerja auditor semakin tinggi.

3.3.2 Kompetensi

3.3.2.1 Definisi Konseptual

Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melakukan audit dengan benar, kualifikasi yang harus dimiliki auditor dalam melakukan audit adalah mutu personal yang baik, pengetahuan audit serta keahlian khusus di bidangnya (Rai, 2008 dalam Ika, Akram, dan Biana).

3.3.2.2 Definisi Operasional

Menurut Angelo (1981) (dalam Alim, et al, 2007 : 5) kompetensi diproksikan menjadi 2 yaitu pengetahuan dan pengalaman, namun dalam penelitian ini peneliti memproksikan kompetensi menjadi 3 yaitu pengetahuan, keahlian dan pengalaman. Adapun penambahan indikator keahlian dalam penelitian ini berdasarkan SPAP.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi auditor terdiri dari 15 pernyataan. Masing-masing item pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan Skala *likert* 5 poin, dimana semakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa kompetensi auditor semakin rendah dan semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa kompetensi auditor semakin tinggi.

3.3.3 Kepuasan Kerja

3.3.3.1 Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan yang bersifat individual. Semakin banyak hal-hal yang ada dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya (As'ad, 1995:104 (dalam Paskah, Lieli, dan Trianto, 2008:109).

3.3.3.2 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kepuasan kerja maka peneliti memproksikan kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Samsari (2004) (dalam Paskah, Liely, dan Trianto, 2008:113) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP menyangkut pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, gaji yang diperoleh serta promosi jabatan yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang auditor.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari 15 pernyataan. Masing-masing item pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan

Skala *likert* 5 poin, dimana smakin mengarah ke poin 1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja auditor semakin rendah sedangkan semakin mengarah ke poin 5 menggambarkan bahwa kepuasan kerja auditor semakin tinggi.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel	Indikator	Penelitian Sebelumnya	Skala	Nomor Pernyataan
Kompetensi Auditor	a. Pengetahuan	Menurut Angelo (1981) (dalam Alim, et all, 2007:5) dan SPAP	Likert	1,2,3,4,5,6,7
	b. Pengalaman			8,9,10
	c. Keahlian			11,12,13,14,15
Kepuasan Kerja Auditor	a. Pekerjaan	Samsari (2004) (dalam Paskah, Liely, dab Trianto, 2008:113)	Likert	1,2,3
	b. Hubungan Dengan Atasan			4,5,6
	c. Rekan Sekerja			7,8,9
	d. Kompensasi			10,11,12,13
	e. Promosi Jabatan			14,15
Kinerja Auditor	a. Kualitas	John Bernadin (1993) (dalam Edwardin, 2006)	Likert	1,2
	b. Kuantitas			3
	c. Ketepatan Waktu			4,5
	d. Efektifitas			6
	e. Kemandirian			7,8
	f. Komitmen Kerja			9,10

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 9 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jakarta. Berdasarkan data direktori IAPI, dapat

diketahui bahwa KAP yang berada di Jakarta terdapat 223 buah. Akan tetapi populasi dalam penelitian ini hanya 9 KAP di Jakarta .

Sedangkan menurut Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini mengambil sampel auditor-auditor yang bekerja pada 9 KAP di Daerah Jakarta dengan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2007), yaitu :

1. Auditor yang melaksanakan pekerjaan di bidang auditing.
2. Auditor dengan pengalaman lebih dari 9 bulan bekerja.

Berikut ini adalah daftar KAP yang menjadi responden dalam penelitian.

Tabel 3.2
Nama Kantor Akuntan Publik dan Alamat

No	Nama KAP	Alamat
1.	Kap. Riza, Wahono & Rekan	Jl. Anggrek Garuda Raya No.9 Slipi, Jakarta Barat 11480
2.	Kap. Osman Bing Satrio & Rekan	Wisma Antara Lantai 12 Jl. Medan Merdeka Selatan No.17, Jakarta Pusat 10110
3.	Kap. Rama Wendra	Graha Mampang 2nd Floor Jl. Mampang Prapatan Raya No.100, Jakarta Selatan 12760
4.	Kap. Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang	Menara Kuningan Lantai 11 Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-7 Kav.5, Jakarta Selatan 12940
5.	Kap. Hertanto, Sidik & Rekan	Dharmawangsa Square No.23, Jl. Darmawangsa VI, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan 12160
6.	Kap. Drs. Bambang Sudaryono & Rekan	Jl. Wisma Jaya No.2 Rawamangun, Jakarta Timur 13220
7.	KAP. Johannes Patricia Juara & Rekan	Plaza Sentral Lantai 18, Jl. Jend. Sudirman Kav.47, Jakarta 12930
8.	Kap. Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan	Graha Atrium Lantai 10, Suite 10.06 Jl. Senen Raya No.135, Jakarta Pusat 10410
9.	Kap. Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan	Komplek Cibubur Times Square, Jl. Raya Transyogi Km.3 Ruko Medison Blok C 2 No.21, Jakarta Timur 17435

Dari 78 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dapat kembali sebanyak 53 (67,9%) buah sedangkan 25 (32,1%) buah kuesioner tidak kembali, dengan rincian 50 (94,3%) buah dapat diolah dan dianalisis, sedangkan 3 (5,7%) buah tidak dapat diolah karena kurang lengkap dan tidak sesuai kriteria yang telah ditetapkan. Distribusi kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Distribusi Kuesioner

No	Nama KAP	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Gugur	Kuesioner Lengkap
1.	KAP. Riza, Wahono & Rekan	5	5	0	5
2.	KAP. Osman Bing Satrio & Rekan	5	5	2	3
3.	KAP. Purwantono, Suherman & Surja	5	0	0	0
4.	KAP. Rama Wendra	15	15	1	14
5.	KAP. Doli, Bambang, Sudarmadji & Dadang	10	10	0	10
6.	KAP. Tanubrata Sutanto Fahmi & Rekan	5	0	0	0
7.	KAP. Hertanto, Sidik & Rekan	4	4	0	4
8.	KAP. Drs. Bambang Sudaryono & Rekan	2	2	0	2
9.	KAP. Johannes Patricia Juara & Rekan	5	0	0	0
10.	KAP. Jamaludin, Aria, Sukimto & Rekan	5	5	0	5
11.	Kap. Aryanto, Amir Jusuf, Mawar & Saptoto	5	0	0	0
12.	KAP. Bambang, Sutjipto Ngumar & Rekan	4	4	0	4
13.	KAP Armand Dhani & Rekan	5	0	0	0
14.	KAP Salaki & Salaki	3	3	0	3
Total		78	53	3	50

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terkait dengan kondisi 3 variabel diatas, yakni kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja auditor. Data ini dikumpulkan dari penelitian lapangan,(survei) dengan menggunakan data primer yaitu melalui kuesioner yang disebar kepada auditor yang dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan 1 buah angket yang berisi 3 buah instrumen, yaitu instrumen yang mengukur kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja auditor. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan 5 opsi pilihan dengan skala 1-5.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen yang telah disusun diujicobakan terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen yang disusun berdasarkan teori-teori yang terdapat pada Bab II. Ujicoba dilakukan terhadap responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Jumlah sampel ujicoba sebesar 10 responden. Proses kalibrasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba untuk menentukan validitas butir dan reliabilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Konsep validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir. Untuk menguji validitas pada setiap butir, maka skor yang ada pada

butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor secara keseluruhan. Menurut Arikunto suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid atau berarti memiliki validitas rendah. Validitas dihitung setiap butirnya dengan rumus *product moment* dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan. ($x = X - \bar{X}$ dan $y = Y - \bar{Y}$)

N = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian x dan y

X^2 = kuadrat dari x

Y^2 = kuadrat dari y

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan pada tabel dengan taraf kesalahan 5%, jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item soal tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009) uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner dari waktu ke waktu. Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{[k][1 - \sum \sigma b^2]}{k - 1 \sigma^2}$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians skor butir

σ^2 = varians total

k = banyaknya butir

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi klasik sebelum menguji hipotesis menggunakan analisis regresi.

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ada dua cara mendeteksi apakah distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Normalitas data diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$, jika *P value* > 5% maka data normal.

2. Uji multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antarvariabel independen dalam suatu model menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara satu variabel independen dengan variabel

independen lainnya. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

3. Uji heterokesdastisitas

Heterokesdastisitas adalah variabel residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi lain.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Analisa data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan. Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + e$$

Y : Kinerja Auditor

α_0 : *Intercept* (Konstanta)

X_1 : Kompetensi

α_1, α_2 : Koefisien Regresi

X_2 : Kepuasan Kerja

e : *Error*

Toleransi kesalahan (α) yang ditetapkan sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%.

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kompetensi, dan kepuasan kerja dilakukan dengan uji simultan dan uji parsial.

3.6.4 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* (*p value*) $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$, maka H_a ditolak. Uji F dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$, maka H_a diterima. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2, X_3) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$, maka H_a ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3.6.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang ada dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah : jika *p value* $< 0,05$, maka H_a diterima dan jika *p value* $> 0,05$, maka H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis / Observasi

4.1.1 Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang akan diteliti maka dilakukan pengolahan data melalui perhitungan statistik deskriptif. Dengan mendeskripsikan skor dari suatu variabel yang ada maka didapatkan suatu gambaran tentang permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan bantuan program SPSS 16.0 dengan teknik analisis data. Berikut ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pernyataan dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti menyebar kuesioner sebanyak 78 buah dan kuesioner yang layak dijadikan sebagai sampel sebanyak 50 buah. Berikut ini adalah deskripsi data penelitian berdasarkan kuesioner yang disebar

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Wanita	29	58,00%
2	Pria	21	42,00%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas, deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner penelitian lebih banyak

wanita, yakni sebanyak 29 orang auditor (58%) dan sisanya adalah pria yakni sebanyak 21 orang auditor (42%).

b. Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25	26	52%
2	25 – 35	22	44%
3	36 – 45	2	4%
4	> 45	0	0%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas, berdasarkan usia responden terlihat paling banyak berusia kurang dari 25 tahun, yaitu sebanyak 26 orang auditor dengan persentase sebesar 52%. Kemudian diikuti dengan responden yang berusia antara 25-35 tahun yaitu sebanyak 22 orang auditor atau sebesar 44%. Pada urutan ketiga, yaitu auditor dengan usia antara 35-45 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 4% dan tidak terdapat auditor yang berusia lebih lebih dari 45 tahun.

c. Pengalaman

Tabel 4.3.
Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pengalaman

No	Pengalaman	Jumlah	Persentase
1	< 2	32	64%
2	2 – 4	14	28%
3	5 – 7	3	6%
4	> 7	1	2%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Dari tabel diatas, berdasarkan pengalaman responden terlihat sebagian besar responden sebanyak 32 orang auditor atau sekitar 64% memiliki pengalaman kurang dari 2 tahun. Kemudian diikuti dengan responden yang memiliki

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 50 responden. Pada variabel kompetensi nilai terkecil (*Minimum*) adalah 36, nilai maksimum (*Maximum*) adalah 54, dengan jumlah 2274 dan rata-rata 45,48. *Skewness* dan *kurtosis* merupakan ukuran untuk melihat apakah data kompetensi terdistribusi secara normal atau tidak. *Skewness* mengukur kemencengan dari data dan *kurtosis* mengukur puncak dari distribusi data. Berdasarkan tabel diatas nilai *skewness* dan *kurtosis* sebesar 0,138 dan 0,704, maka data berdistribusi normal karena data berdistribusi normal jika nilai *skewness* dan *kurtosis* mendekati nol.

Pada variabel kepuasan kerja nilai *minimum* adalah 38, nilai *maximum* adalah 51, dengan jumlah 2172 dan rata-rata 43,44. *Skewness* dan *kurtosis* merupakan ukuran untuk melihat apakah data kepuasan kerja terdistribusi secara normal atau tidak. *Skewness* mengukur kemencengan dari data dan *kurtosis* mengukur puncak dari distribusi data. Berdasarkan tabel diatas nilai *skewness* dan *kurtosis* sebesar 0,427 dan -0,429, maka data berdistribusi normal karena data berdistribusi normal jika nilai *skewness* dan *kurtosis* mendekati nol.

Pada variabel kinerja auditor nilai *minimum* adalah 22, nilai *maximum* adalah 33, dengan jumlah 1386 dan rata-rata 27,72. *Skewness* dan *kurtosis* merupakan ukuran untuk melihat apakah data kinerja auditor terdistribusi secara normal atau tidak. *Skewness* mengukur kemencengan dari data dan *kurtosis* mengukur puncak dari distribusi data. Berdasarkan tabel diatas nilai *skewness* dan *kurtosis* sebesar -0,016 dan -0,454, maka data berdistribusi normal karena data berdistribusi normal jika nilai *skewness* dan *kurtosis* mendekati nol.

4.1.3 Analisis Jawaban Responden

Untuk menganalisis jawaban responden tentang analisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor diukur dengan menggunakan penilaian responden tertinggi dengan skor rata-rata 5 dan terendah dengan skor rata-rata 1 yang kemudian dapat ditentukan nilai intervalnya adalah :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimal}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.6
Tabel Skor dan Bobot

Skor Rata-Rata	Keterangan	Bobot	Keterangan
1.00 – 1.79	Sangat Rendah	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.80 – 2.59	Rendah	2	Tidak Setuju (TS)
2.60 – 3.39	Netral	3	Netral (N)
3.40 – 4.19	Tinggi	4	Setuju (S)
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi	5	Sangat Setuju (SS)

a. Kompetensi

Tabel 4.7
Pernyataan Responden Mengenai Kompetensi

No. Item	SS		S		N		TS		STS		Indeks
	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	
K1	16	80	31	124	3	9	-	-	-	-	4,26
K2	4	20	41	164	5	15	-	-	-	-	3,98
K3	20	100	27	108	3	9	-	-	-	-	4,34
K4	15	75	34	136	1	3	-	-	-	-	4,28
K5	5	25	42	168	3	9	-	-	-	-	4,04
K6	20	100	28	112	2	6	-	-	-	-	4,36
K7	21	105	26	104	3	9	-	-	-	-	4,36
K8	10	50	33	132	7	21	-	-	-	-	4,06
K9	5	25	39	156	5	15	1	2	-	-	3,92
K10	3	15	36	144	10	30	1	2	-	-	3,78
K11	10	50	31	124	9	27	-	-	-	-	4,02
Total	129	645	368	1472	51	153	2	4	0	0	45,4
Nilai Indeks Variabel Kompetensi											4,12

Sumber : Data primer yang telah diolah

Nilai indeks kompetensi sebesar 4,12 termasuk dalam kategori tinggi dimana hal ini berarti bahwa auditor memiliki kompetensi yang terlihat dari pengetahuan, keahlian serta pengalaman yang dimilikinya. Hal ini terlihat pada jawaban yang diberikan oleh auditor, yang lebih banyak memilih jawaban no 4 dengan kategori setuju atas pernyataan yang diberikan.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.8
Pernyataan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No. Item	SS		S		N		TS		STS		Indeks
	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	
KK1	16	80	33	132	1	3	-	-	-	-	4,3
KK2	22	110	26	104	2	6	-	-	-	-	4,4
KK3	6	30	36	144	7	21	1	2	-	-	3,94
KK4	13	65	30	120	6	18	1	2	-	-	4,1
KK5	8	40	32	128	8	24	2	4	-	-	3,92
KK6	12	60	36	144	2	6	-	-	-	-	4,2
KK7	13	65	36	144	1	3	-	-	-	-	4,24
KK8	17	85	31	124	2	6	-	-	-	-	4,3
KK9	4	20	7	28	22	66	15	30	2	2	2,92
KK10	6	30	27	108	15	45	1	2	1	1	3,72
KK11	3	15	24	96	20	60	3	6	-	-	3,54
Total	120	600	318	1272	86	258	23	46	3	3	43,58
Nilai Indeks Variabel Kepuasan Kerja											3,96

Sumber : Data primer yang telah diolah

Nilai indeks kepuasan kerja sebesar 3,96 termasuk kategori tinggi, hal ini berarti bahwa auditor memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang berimplikasi pada kinerja yang semakin baik. Kepuasan kerja auditor terlihat dari jawaban yang dipilih, dimana sebagian besar memilih jawaban no 4 pada masing-masing pernyataan yang menyatakan kesetujuan atas pernyataan yang penulis ajukan.

c. Kinerja Auditor

Tabel 4.9

Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Auditor

No. Item	SS		S		N		TS		STS		Indeks
	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	N	N*B	
Kin1	3	15	32	128	15	45	-	-	-	-	3,76
Kin2	5	25	32	128	11	33	2	4	-	-	3,8
Kin3	21	105	26	104	2	6	1	2	-	-	4,34
Kin4	10	50	35	140	5	15	-	-	-	-	4,1
Kin5	7	35	32	128	3	9	8	16	-	-	3,76
Kin6	8	40	33	132	9	27	-	-	-	-	3,98
Kin7	6	30	39	156	4	12	1	2	-	-	4
Total	60	300	229	916	49	147	12	24	0	0	27,74
Nilai Indeks Variabel Kinerja Auditor											3,96

Sumber : Data primer yang telah diolah

Nilai indeks kinerja auditor sebesar 3,96 termasuk dalam kategori tinggi dimana hal ini berarti bahwa auditor memiliki kinerja yang baik yang terlihat dari kualitas hasil yang dihasilkan oleh auditor. Hal ini terlihat dari jawaban yang dipilih, yang sebagian besar memilih pilhan jawaban no 4 atas masing-masing pernyataan yang menyatakan kesetujuan atas pernyataan yang penulis ajukan.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk dapat mempertanggungjawabkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dengan kata lain perlu diuji kesahihan kemampuan kuesioner sebagai instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan instrumen 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 pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*). Butir dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Untuk mengetahui validitas butir pertanyaan, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} pada $\alpha 0,05$ dengan derajat bebas $df = \text{jumlah kasus} - 2$. Jumlah responden untuk menghitung validitas adalah sebanyak 10 responden, jadi df adalah $10 - 2 = 8$, $r(0,05:8)$ pada uji dua arah = 0,6319. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut valid.

a. Variabel Kompetensi

Dari 15 butir pertanyaan yang diuji coba terdapat 4 pernyataan yang tidak valid karena memiliki r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,6319 yaitu pernyataan nomor 11,12,14,15. Sedangkan 11 pertanyaan lain dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu pernyataan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, dan 13.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No. Item	Item-total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,799	0,6319	Valid
2	0,901	0,6319	Valid
3	0,799	0,6319	Valid
4	0,799	0,6319	Valid
5	0,901	0,6319	Valid
6	0,751	0,6319	Valid
7	0,799	0,6319	Valid
8	0,901	0,6319	Valid
9	0,901	0,6319	Valid
10	0,831	0,6319	Valid
11	-0,348	0,6319	Tidak Valid
12	0,602	0,6319	Tidak Valid
13	0,720	0,6319	Valid
14	0,602	0,6319	Tidak Valid
15	0,275	0,6319	Tidak Valid

b. Variabel Kepuasan Kerja

Dari 15 butir pernyataan yang diuji coba terdapat 4 pernyataan yang tidak valid karena memiliki r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,6319 yaitu pernyataan nomor 3,11,13, dan 15. Sedangkan 11 pernyataan lain dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu pernyataan nomor 1,2,4,5,6,7,8,9,10, 12 dan 14.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	Item-total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,699	0,6319	Valid
2	0,706	0,6319	Valid
3	0,304	0,6319	Tidak Valid
4	0,700	0,6319	Valid
5	0,857	0,6319	Valid
6	0,804	0,6319	Valid
7	0,652	0,6319	Valid
8	0,943	0,6319	Valid
9	0,699	0,6319	Valid
10	0,805	0,6319	Valid
11	0,557	0,6319	Tidak Valid
12	0,733	0,6319	Valid
13	0,142	0,6319	Tidak Valid
14	0,730	0,6319	Valid
15	0,611	0,6319	Tidak Valid

c. Variabel Kinerja Auditor

Dari 10 butir pernyataan yang diuji coba, 3 pernyataan dinyatakan tidak valid karena memiliki r_{hitung} lebih rendah dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% = 0,6319, yaitu pernyataan nomor 2,3 dan 9. Sedangkan sisanya dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu pernyataan nomor 1,4,5,6,7,8 dan 10.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Auditor

No. Item	Item-total Correlation	R tabel	Keterangan
1	0,910	0,6319	Valid
2	0,465	0,6319	Tidak Valid
3	0,629	0,6319	Tidak Valid
4	0,929	0,6319	Valid
5	0,786	0,6319	Valid
6	0,917	0,6319	Valid
7	0,704	0,6319	Valid
8	0,734	0,6319	Valid
9	0,120	0,6319	Tidak Valid
10	0,845	0,6319	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian tingkat kestabilan dari suatu alat pengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, maka semakin stabil dan dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's alpha* dengan sampel sebanyak 10 responden.

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *alpha* > 0,60. Perhitungan nilai koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian yang digunakan diperoleh hasilnya sebagai berikut:

a. Variabel Kompetensi

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompetensi adalah sebesar 0,942. Dengan hasil perhitungan seperti itu maka variabel kompetensi dinyatakan reliabel dengan kategori baik.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
.859	.942	15	Reliabel

b. Kepuasan Kerja

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,933. Dengan hasil perhitungan seperti itu maka variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel dengan kategori baik.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
.908	.933	15	Reliabel

c. Kinerja Auditor

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja auditor adalah sebesar 0,920. Dengan hasil perhitungan seperti itu maka variabel kinerja auditor dinyatakan reliabel dengan kategori baik.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
.911	.920	10	Reliabel

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu diuji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linearitas. Data dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik dan agar penyusunan model regresi mencapai suatu taksiran yang memiliki sifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi, artinya bahwa variabel independen bukan merupakan prediktor yang baik bagi variabel dependen.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi (penyebaran data) yang ada mendekati bentuk distribusi normal. Model yang baik adalah model yang dibentuk oleh variabel yang memiliki atau mendekati distribusi data normal. Pengujian persyaratan normalitas galat taksiran variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Data
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	KepuasanKerja	KinerjaAuditor
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	45.4800	43.4400	27.7200
	Std. Deviation	3.47140	3.16331	2.64220
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.110	.098
	Positive	.120	.110	.098
	Negative	-.115	-.081	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.852	.776	.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463	.584	.725

a. Test distribution is Normal.

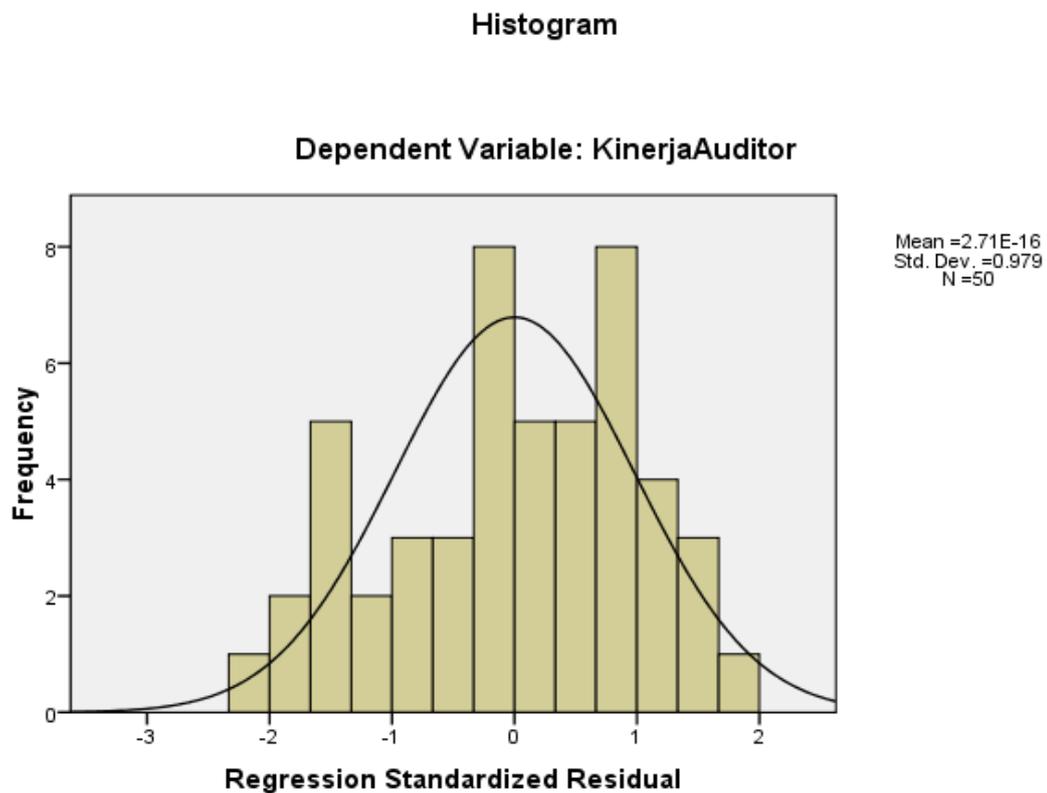
Dari hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa *asympt sig 2 tailed* untuk variabel kompetensi auditor adalah 0,463, untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,584, dan untuk variabel kinerja auditor adalah 0,725. Karena nilai dari *asympt sig (2 tailed)* dari ketiga variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas juga dapat dilihat dari kurva histogram. Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris

atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Dimana dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2009) yaitu :

- a. Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram.

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan Histogram Variabel Kinerja Auditor

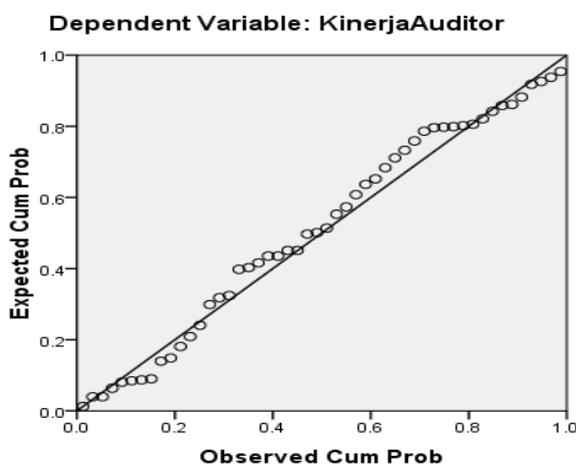


Menurut Ghozali (2009) Jika sumbu menyebar sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar tersebut, maka histogram tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dapat juga dilihat dari grafik normal probability plot. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disekitar dan disepanjang garis 45^0 . Kenormalan data yang akan dianalisis merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis regresi. Deteksi adanya kenormalan dalam model regresi yang diperoleh dapat dilihat dari grafik normal P-P plot dari hasil analisis menggunakan program SPSS 16.0. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas dengan P-Plot Variabel Kinerja Auditor

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Menurut Ghozali (2009) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada grafik normal P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi hubungan linear antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi korelasi yang kuat antar variabel bebas menunjukkan adanya multikolinearitas. Jika terdapat korelasi yang sempurna diantara variabel bebas, maka konsekuensinya adalah koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir, nilai *standard error* setiap regresi menjadi tak terhingga.

Gejala multikolinearitas ini dapat dilihat atau dideteksi dari nilai *tolerance* atau *VIF*. Kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas maka yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada *VIF*. Batas *VIF* adalah 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Jika nilai *VIF* diatas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.17
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompetensi	.794	1.260	Tidak Ada Multikolinearitas
KepuasanKerja	.794	1.260	Tidak Ada Multikolinearitas

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa angka *tolerance* dari variabel bebas kompetensi dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* 0,794 dan lebih dari 0,1 serta nilai *VIF* 1,260 yaitu kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

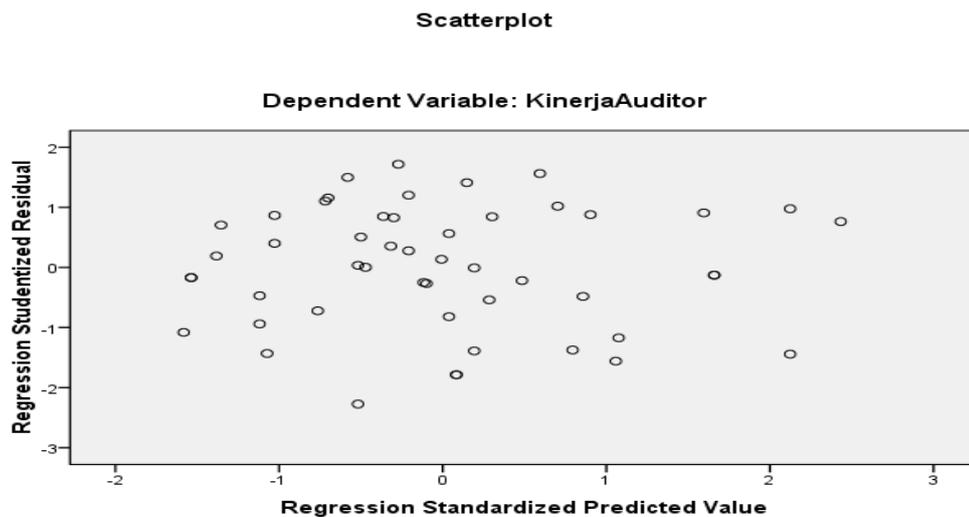
3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Konsekuensi akibat terjadinya heteroskedastisitas adalah bahwa penaksir menjadi tidak efisien baik dalam sampel kecil maupun sampel besar. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode *chart* (diagram *scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (*point-point*), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (*point-point*) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot di atas tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan kata lain pada model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan

demikian dapat disimpulkan model regresi ini telah memenuhi asumsi heterokedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen.

Selain itu ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil uji Glejser. Berikut ini adalah hasil dari uji Glejser

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.280	2.763		-.101	.920
	VAR00001	.022	.057	.064	.393	.696
	VAR00002	.024	.062	.062	.380	.705

a. *Dependent Variable: abres*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi variabel kompetensi (0,696) dan variabel kepuasan kerja sebesar (0,705) di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menjawab analisis pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada 9 Kantor Akuntan Publik di Jakarta).

Analisis pengaruh pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dapat dilihat dari analisis regresi ganda yang selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan terangkum pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.524	4.946		.712	.480
	Kompetensi	.238	.101	.312	2.346	.023
	Kepuasan Kerja	.308	.111	.369	2.769	.008

a. *Dependent Variable: Kinerja Auditor*

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi yaitu:

$$Y = 3,524 + 0.238X_1 + 0.308X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Baik konstanta maupun koefisien variabel-variabel independen memiliki nilai positif. Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang searah. Yang berarti kinerja auditor akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi auditor dan kepuasan kerja auditor.
- b. Nilai konstanta sebesar 3,524 artinya apabila nilai kompetensi dan kepuasan kerja bernilai nol maka nilai kinerja auditor adalah sebesar 3,524
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,238 bermakna jika variabel kompetensi meningkat 1 % maka akan menaikkan satu satuan kinerja auditor sebesar 0,238 % dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,308 bermakna jika variabel kepuasan kerja meningkat 1 % maka akan menaikkan satu satuan

kinerja auditor sebesar 0,308 % dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

4.2.4 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan Kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai *p value* < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji F selengkapnya dapat dilihat dari *output* SPSS berikut.

Tabel 4.20
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.728	2	57.864	12.015	.000 ^a
	Residual	226.352	47	4.816		
	Total	342.080	49			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel tersebut penjelasan secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 2 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1$) = 47, diperoleh nilai F_{tabel} 3,195. Dengan demikian, nilai F_{hitung} 12,015 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,195). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja auditor.

4.2.5 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara kompetensi terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor.

Pengujian *t test* secara parsial menggunakan kriteria sebagai berikut :

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya.

Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut

Tabel 4.21
Koefisien Regresi Secara Parsial Dan Uji Signifikansi.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.524	4.946		.712	.480
Kompetensi	.238	.101	.312	2.346	.023
KepuasanKerja	.308	.111	.369	2.769	.008

a. *Dependent Variable: KinerjaAuditor*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terlihat pada tabel Tabel 4.19 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi auditor (X_1) adalah 0,238 dan nilai t_{hitung} 2,346. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,023.

Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 47$ adalah 2,0117. Dengan demikian, nilai t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 2,0117. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompetensi auditor berpengaruh terhadap

kinerja auditor, selain itu hasil analisis menunjukkan probabilitas kesalahan sebesar sebesar 0,023 lebih kecil atau dibawah dari 0,05 hal ini menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi, berdasarkan hasil penghitungan maka variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_2) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terlihat pada tabel 4.19 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja auditor (X_2) adalah 0,308 dan nilai t_{hitung} 2,769. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,008.

Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 47$ adalah 2,0117. Dengan demikian, nilai t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,0117. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor selain itu hasil analisis menunjukkan probabilitas kesalahan sebesar sebesar 0,008 lebih kecil atau dibawah dari 0,05 hal ini menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Jadi, berdasarkan hasil penghitungan maka variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

4.2.6 Koefisien Determinasi

Tabel 4.22
Koefisien Regresi Secara Parsial dan Uji Signifikansi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.338	.310	2.19454	1.991

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Hasil analisis diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,310, ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja auditor sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik. Seperti pada pengujian signifikansi yang terdapat pada tabel 4.19 dimana nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 47$ adalah 2,0117 sedangkan nilai $t_{hitungnya}$ adalah 2,346. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,346 > t_{tabel} 2,0117$.

Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kompetensi auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H_{a1} diterima. Selain itu kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,238 satuan yang berarti bahwa jika

kompetensi yang dimiliki auditor naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,238 satuan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni Akbar yang berjudul pengaruh kompetensi auditor dan pemahaman *SOP* terhadap kinerja auditor dan Febri Purnama Esya (2008) mengenai pengaruh kompetensi auditor dan pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor, dimana variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodik Ariyanto Dan Ardani Mutia Jati (2008) mengenai pengaruh independensi, kompetensi, dan sensitivitas etika profesi terhadap produktivitas kerja auditor eksternal, serta sebuah jurnal dengan judul pengaruh teknologi informasi dan kompetensi terhadap kinerja auditor dimana variabel kompetensi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian ini variabel kompetensi (X1) diproksikan melalui pengetahuan keahlian dan pengalaman auditor. Auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan audit memang harus senantiasa meningkatkan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan keahlian dan pengalaman auditor agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Penerapan pengetahuan yang maksimal tentu akan sejalan dengan peningkatan keahlian dan juga pengalaman hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Brown dan Stanner (1983) (dalam Mardisar dan Ria, 2007:8) berpendapat bahwa perbedaan pengetahuan di antara auditor akan berpengaruh terhadap cara auditor menyelesaikan sebuah pekerjaan. Lebih lanjut

dijelaskan bahwa seorang auditor akan bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan secara efektif jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan tentang kompetensi auditor yang terdapat pada lampiran 4, pernyataan yang memiliki skor terbesar dengan rata-rata responden memilih jawaban nomor 4 dan 5 adalah pernyataan nomor 6 dan 7 mengenai pengetahuan auditor tentang jenis industri dan kondisi perusahaan klien. Hal ini dianggap penting karena langkah awal dalam melakukan audit, seorang auditor harus mengetahui kondisi perusahaan klien. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusharyanti (2003:3) yang mengatakan bahwa untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus), pengetahuan mengenai bidang auditing dan akuntansi serta memahami industri klien. Dengan memahami kondisi perusahaan klien maka auditor dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mengambil keputusan yang tepat sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.

4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti bahwa kinerja auditor dapat dicapai jika kepuasan kerja dari auditor tersebut terpenuhi. Seperti pada pengujian signifikansi yang terdapat pada tabel 4.19 dimana nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 47$ adalah 2,0117 sedangkan nilai $t_{hitungnya}$ adalah 2,769. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,0117$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja

auditor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H_{a1} diterima. Selain itu kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,308 satuan yang berarti bahwa jika kepuasan kerja yang dimiliki auditor naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja auditor sebesar 0,308 satuan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paskah Ika, Lieli, dan Trianto dengan judul pengaruh kemampuan intelektual dan kemampuan emosional terhadap kinerja auditor melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dimana variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Parwanto Dan Wahyudin yang meneliti tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi Imka di Surakarta dimana variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang. Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Eva Kris Diana Devi pada tahun 2009 dengan judul analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja auditor yang bekerja di KAP diukur dari pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, gaji yang diperoleh serta promosi jabatan yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang auditor. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2005) (dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008:14)

menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan, lingkungan kerja, imbalan yang pantas dan tingkat kesulitan kerja yang seluruhnya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sehingga walaupun pekerjaan tersebut atau memiliki tingkat tekanan yang cukup tinggi dan seseorang sudah merasa puas, maka segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang maksimal. Kondisi ini dialami oleh beberapa auditor KAP yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan tentang kepuasan kerja auditor yang terdapat pada lampiran 4, pernyataan yang memiliki skor terbesar dengan rata-rata responden memilih jawaban dengan skala 4 dan 5 adalah pernyataan nomor 2 mengenai kepuasan kerja auditor ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Dalam penelitian ini kebanyakan responden adalah auditor pemula dengan pengalaman kerja kurang dari 2 tahun, sehingga faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja tidak diukur dari materi atau hal lain melainkan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2007:188) yang mengatakan bahwa faktor pertama yang dapat memberikan kepuasan kerja pada auditor pemula adalah ketika diberikan pekerjaan yang sulit dan menantang dimana auditor pemula merasa diberikan tanggungjawab sehingga ketika dapat menyelesaikannya akan merasa bahwa kepuasan kerja terpenuhi.

Selain itu juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2005) (dalam Amilin dan Rosita Dewi, 2008:14) menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam

organisasi adalah ketika ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Jika seorang auditor dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang sulit, maka tingkat percaya diri auditor tersebut akan meningkat, sehingga memacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang memiliki tantangan yang berbeda. Sehingga meskipun pekerjaan tersebut memiliki tingkat tekanan yang cukup tinggi namun kepuasan kerja yang didapat akan terpenuhi sehingga segala sesuatu yang dikerjakan akan membuahkan hasil yang maksimal.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Dari hasil analisis secara simultan, menunjukkan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Menurut Robbins (dalam Handayani dan Suhartini, 39:2005) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $kinerja = f(\textit{ability ; motivation})$. Jika salah satunya kurang baik maka akan berpengaruh negatif pada kinerja. Jika seorang auditor memiliki kemampuan atau kompetensi maka akan memaksimalkan kinerjanya, sementara motivasi yang dimaksud adalah bagaimana seorang auditor mendapatkan kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaannya sehingga termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga output yang dihasilkan menjadi baik. Maka dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa kinerja auditor pada 9 Kantor Akuntan Publik di Jakarta dapat ditentukan oleh faktor kompetensi dan kepuasan kerja yakni terlihat dalam koefisien determinasi (R^2) sebesar 31 % , dan selebihnya 69 % ditentukan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada sembilan Kantor Akuntan Publik di Jakarta). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja auditor
Penelitian ini sesuai dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Husni Akbar, Febri Purnama Esya (2008), Dodik Ariyanto dan Ardani Mutia Jati (2008).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Hal ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paskah Ika, Lieli, dan Trianto (2008), Parwanto Dan Wahyudin, serta Eva Kris Diana Devi (2009).
3. Berdasarkan koefisien determinasi persamaan regresi, (R^2) atau *R Square* sebesar 0,31. Koefisien ini mempunyai arti bahwa variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah

faktor struktur audit, tekanan waktu, kecerdasan emosional, pemahaman SIA, Independensi, atau faktor lainnya. Sedangkan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial yaitu dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi parsial variabel kompetensi sebesar 23,8%, dan kepuasan kerja sebesar 30,8 %.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ada beberapa keterbatasan, diantaranya adalah

1. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian profesi auditor yang bekerja pada 9 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian dengan sampel yang berbeda. Selain itu karena keterbatasan jumlah auditor yang mengisi kuesioner dikarenakan sedang dalam masa sibuk, maka jumlah sampelnya hanya sebesar 50 auditor.
2. Penelitian ini dihasilkan dari penggunaan instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden dan buka merupakan jawaban mutlak. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi antar responden berbeda karena perbedaan penilaian dan juga sangat mengandung unsur subjektifitas.
3. Penelitian ini hanya meneliti 2 variabel, dan tidak memasukkan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja auditor.

5.3 Saran

Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian lebih banyak lagi jumlahnya dan dengan lingkup wilayah yang lebih besar dan berbeda agar bisa menggambarkan hasil yang sesungguhnya dan dapat dibandingkan hasilnya.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya menggunakan data primer berupa kuesioner saja tetapi juga dilengkapi dengan data sekunder untuk mengukur kinerja auditor untuk meminimalkan subjektivitas atas jawaban yang diberikan.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk penambahan variabel lainnya selain kompetensi dan kepuasan kerja, yang berkaitan dengan variabel kinerja auditor. Agar dapat diketahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dari seorang auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Husni, 2004. *Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman SOP terhadap Kinerja Auditor*. Jakarta. Tesis : Universitas Krisnadwipayana (Tidak Dipublikasikan).
- Alim, Nizarul, Trisni, dan Liliek, 2007. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Simposium Nasional Akuntansi X.
- Amilin dan Rosita Dewi, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating*. JAAI Volume. 12 No.1 (Juni) Hal. 1-24.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta : Rineka Cipta.
- Ariyanto, Dodik dan Ardani, 2009. *Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal(Studi Kasus Pada Auditor Perwakilan BPK RI Propinsi Bali)*.
- Arrens dan Loebbecke, 1996. *Auditing Suatu Pendapat Terpadu*, Jakarta : Salemba 4.
- Christiawan, Yulius Jogi, 2002. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik:Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.4 No. 2 (Nov) Hal. 79-92
- Dessler, Gary, 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Prenhalindo : Jakarta.
- Diana, Eva Kris, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Semarang. Tesis : Universitas Diponegoro. (Tidak Dipublikasikan)
- Edwardin, Laras Tri Ambar Suksesi. 2006. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap*

- Kinerja Karyawan*. Tesis Tidak Dipublikasikan. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro.
- Elfarini, Eunike Christina. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit. Studi Empiris Pada KAP di Jawa Tengah*. Semarang. Skripsi :Universitas Negeri Semarang.(Tidak dipublikasikan).
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hadi, Syamsul, 2007. *Pengaruh Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pemula*. JAAI Volume. 11 No.2 (Des) Hal. 187
- Handayani, Marhaeni Wahyu, Suhartini, 2005. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Sinergi Edisi Khusus on Human Resources Hal.37-57.
- Harhinto, Teguh, 2004. *Pengaruh Keahlian dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Studi Empiris Pada KAP di Jawa Timur*. Semarang. Tesis Maksi :Universitas Diponegoro.(Tidak dipublikasikan)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Arleen dan Yulius. *Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik*. 2009. JAAI 13 No. 2. Hal 211-220.
- I Wayan Suartana. 2000. *Anteseden dan Konsekuensinya Job Insecurity dan Intensi Keluar pada Internal Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana UGM (Tidak dipublikasikan)
- IAI, 2001. *Standar Profesi Akuntan Publik*, Jakarta : Salemba Empat.
- Kusharyanti. 2003. *Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit Dan Kemungkinan Topik Penelitian Di Masa Datang*. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen (Desember). Hal.25-60

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Mardisar, Diani dan Ria Nelly Sari, 2007. *Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor* : Simposium Nasional Akuntansi X, Hal. 1-25.
- Mayangsari, Sekar, 2003. *Pengaruh Keahlian Audit dan Independensi Terhadap Pendapat Audit : Sebuah Eksperimen*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6, No.1 Hal. 1-22
- Mulyadi dan Kanaka Puradiredja, 1998. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Murtanto & Gudono, 1999. *Identifikasi Karakteristik Keahlian Audit*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia
- Notoatmodjo S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Aneka Cipta. Jakarta : 1992
- Noviari, Tri dan Dharma, 2005. *Hubungan Etika, Pengalaman, Ketaatan Pada Standar Profesi dan Akuntabilitas Profesional (Survei pada KAP di Jakarta)*. Proceeding Seminar Akuntansi Nasional PESAT Hal.E165-E172
- Nugroho, Ika Paskah, Lieli dan Trianto. *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional terhadap Kinerja Auditor melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 2008. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vo. XIV. Hal. 107-122.
- Parwanto dan Wahyuddin. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*.
- Said, Samsuar. 2006. *Menkeu Bekukan Izin Akuntan Publik Justinus Aditya*. Tersedia: http://www.depkeu.go.id/Ind/News/NewsControl.asp?cdcate=SP_AkuntanPublik. (28 Nopember 2006)
- Saifuddin. 2004. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen pada Auditor dan Mahasiswa)*. Semarang. Tesis Undip. (Tidak dipublikasikan)

- Sri Lastanti, Hexana. 2005. *Tinjauan Terhadap Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik : Refleksi Atas Skandal Keuangan*. Media Riset akuntansi Auditing dan Informasi Vol.5 No.1 April 2005. Hal 85-97
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukriah, Ika, Akram dan Biana. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan*. 2009. Denpasar.
- Suraida, Ida. 2005. *Pengaruh Etika, Kompetensi, Pengalaman Audit Dan Risiko Audit Terhadap Skeptisisme Profesional Auditor Dan Ketepatan Pemberian Opini Akuntan Publik*. Jurnal Sosiohumaniora, Vol. 7, No. 3. Hal. 86-202.
- Tamtomo, Didiek Susilo. 2008. *Faktor-Faktor Yang Menentukan Opini Audit*. RBITH, Vol.4 No.3 November : 448-452.
- Tantina, Yetti. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kemampuan Auditor dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Auditor di Semarang*. Skripsi Jurusan Akuntansi UKSW (tidak dipublikasikan)
- Trisnaningsih, S., 2003. *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Jurnal Riset akuntansi Indonesia, (6): 199-216. *ditor Dilihat Dari Segi Gender*. Jurnal Riset akuntansi Indonesia, (7): 108-123
- _____, 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar 26-28 Juli 2007
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winarto, Edi (Juli-Agustus 2002), “Kartu Merah Buat 10 KAP Papan Atas”, *Media Akuntansi*, edisi 27/Juli-Agustus/Tahun IX/ 2002, Hal 5.
<http://www.scribd.com/doc/10959950/Nambah-Ilmu-Tentang-KonsepKinerja>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada,

Yth. Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya adalah Mahasiswa Akuntansi Universitas Negeri Jakarta yang saat ini sedang menyusun Skripsi. Saya sangat mengharapkan partisipasi dan bantuan Bapak/ Ibu responden untuk dapat mengisi kuesioner dalam rangka penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Jakarta).” Kuesioner ini terdiri atas beberapa pernyataan yang mewakili masing-masing variabel penelitian.

Saya akan menjamin kerahasiaan atas kuesioner yang Bapak/ Ibu isi, dimana hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian. Atas partisipasi dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Hormat Saya,

Indah Widiastuti

Peneliti

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Kantor Akuntan Publik :
2. Nama Responden :
3. Usia Responden :tahun
4. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
5. Jenjang Pendidikan :
 - a. Diploma
 - b. S1
 - c. S2
 - d. S3
6. Bidang kerja yang ditangani :
 - a. Auditing
 - b. Konsul Manajemen
 - c. Perpajakan
 - d. Sistem
7. Lama bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini : ..tahun....bulan

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara cukup memberikan tanda silang (\surd) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5) sesuai dengan pendapat Saudara. Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat Saudara :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

DAFTAR PERNYATAAN

KOMPETENSI AUDITOR (X₁)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Untuk melakukan audit yang baik, saya wajib paham atas pengetahuan audit yang diperoleh dari tingkat pendidikan formal.					
2	Saya mampu mengetahui kekeliruan atas pelaporan keuangan perusahaan.					
3	Saya harus memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang relevan.					
4	Saya selalu melakukan audit sesuai dengan standar operating prosedur audit yang telah ditetapkan.					
5	Saya memahami berbagai peraturan yang terkait sesuai dengan pekerjaan saya sebagai auditor.					
6	Untuk melakukan audit yang baik, saya perlu memahami jenis industri klien.					
7	Untuk melakukan audit yang baik, saya perlu memahami kondisi perusahaan klien.					
8	Saya mampu memahami bisnis klien, melakukan prosedur analitis, penilaian awal materialitas, menilai resiko audit, mengembangkan strategi audit pendahuluan, memahami struktur pengendalian intern untuk membuat perencanaan audit					

9	Saya mampu membuat catatan mengenai prosedur audit yang ditempuh, pengujian yang telah dilakukan, informasi yang diperoleh dan kesimpulan yang dibuat berkenaan dengan pelaksanaan audit					
10	Saya mampu membuat laporan audit sebagai alat formal untuk mengkomunikasikan suatu kesimpulan yang diperoleh mengenai laporan keuangan auditan kepada pihak yang berkepentingan.					
11	Semakin lama melakukan audit menjadikan kualitas audit makin baik.					
12	Semakin lama masa kerja saya sebagai auditor, saya semakin bisa menghadapi hambatan dan kendala yang saya temui.					
13	Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit setelah mengaudit banyak perusahaan sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.					
14	Saya pernah mengaudit perusahaan dengan berbagai karakteristik yang berbeda.					
15	Saya tidak mengalami kesulitan dalam melakukan audit pada perusahaan berskala besar dan memiliki data yang banyak.					

KEPUASAN KERJA AUDITOR (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya akan merasa tertantang ketika mendapat pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya.					
2	Saya akan merasakan kepuasan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					

3	Target waktu yang diberikan dalam penugasan berimplikasi negatif pada hasil pekerjaan saya.					
4	Para manajer (supervisor) dimana saya bekerja selalu memberikan dukungan dan masukan kepada saya.					
5	Supervisor yang rutin melakukan pengawasan akan sangat menentukan kualitas audit.					
6	Supervisor tempat saya bekerja memberi teladan bagi saya dalam bekerja.					
7	Komunikasi yang lancar dengan rekan sekerja membuat saya betah dalam bekerja.					
8	Kerjasama yang baik dengan rekan sesama tim, membuat pekerjaan dapat selesai dengan baik.					
9	Kekompakkan dalam tim membuat pekerjaan audit semakin cepat selesai.					
10	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.					
11	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang saya pikul.					
12	Bonus yang diberikan jika pekerjaan selesai sesuai dengan target akan berimplikasi positif pada kinerja yang saya lakukan.					
13	Kesejahteraan saya sebagai auditor pada Kantor Akuntan Publik tempat saya bekerja kurang diperhatikan.					
14	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih baik untuk bekerja di tempat ini.					
15	Saya semakin dipercaya atasan dan diberi tanggungjawab yang semakin besar					

KINERJA AUDITOR (Y)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Hasil audit yang saya lakukan selalu mendapat apresiasi positif.					
2	Saya berhasil mengungkapkan kecurangan/kesalahan yang dilakukan perusahaan.					
3	Saya mampu melaksanakan beberapa tugas audit dalam waktu yang bersamaan.					
4	Saya selalu dapat menyelesaikan audit sesuai dengan target yang ditetapkan.					
5	Keterlambatan penyelesaian audit lebih disebabkan karena keterlambatan data yang diberikan perusahaan.					
6	Saya menggunakan waktu kerja seefektif mungkin untuk menghasilkan audit yang berkualitas baik.					
7	Saya mampu bekerja sendiri atau bekerja dalam sebuah tim.					
8	Saya merencanakan dan memutuskan hasil audit berdasarkan fakta yang saya temui pada saat proses pemeriksaan.					
9	Saya rela bekerja diatas normal dalam menjalankan tugas audit.					
10	Saya telah mengeluarkan daya upaya yang dimiliki pada saat pelaksanaan tugas agar mendapat hasil yang maksimal.					

DAFTAR PERNYATAAN

KOMPETENSI AUDITOR (X₁)						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Untuk melakukan audit yang baik, saya wajib paham atas pengetahuan audit yang diperoleh dari tingkat pendidikan formal.					
2	Saya mampu mengetahui kekeliruan atas pelaporan keuangan perusahaan.					
3	Saya harus memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan (SAK) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang relevan.					
4	Saya selalu melakukan audit sesuai dengan standar operating prosedur audit yang telah ditetapkan.					
5	Saya memahami berbagai peraturan yang terkait sesuai dengan pekerjaan saya sebagai auditor.					
6	Untuk melakukan audit yang baik, saya perlu memahami jenis industri klien.					
7	Untuk melakukan audit yang baik, saya perlu memahami kondisi perusahaan klien.					
8	Saya mampu memahami bisnis klien, melakukan prosedur analitis, penilaian awal materialitas, menilai resiko audit, mengembangkan strategi audit pendahuluan, memahami struktur pengendalian intern untuk membuat perencanaan audit.					

9	Saya mampu membuat catatan mengenai prosedur audit yang ditempuh, pengujian yang telah dilakukan, informasi yang diperoleh dan kesimpulan yang dibuat berkenaan dengan pelaksanaan audit.					
10	Saya mampu membuat laporan audit sebagai alat formal untuk mengkomunikasikan suatu kesimpulan yang diperoleh mengenai laporan keuangan auditan kepada pihak yang berkepentingan.					
11	Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit setelah mengaudit banyak perusahaan sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik.					

KEPUASAN KERJA AUDITOR (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya akan merasa tertantang ketika mendapat pekerjaan yang berbeda dengan sebelumnya.					
2	Saya akan merasakan kepuasan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					
3	Para manajer dimana saya bekerja selalu memberikan dukungan dan masukan kepada saya.					
4	Supervisor yang rutin melakukan pengawasan akan sangat menentukan kualitas audit.					
5	Supervisor tempat saya bekerja memberi teladan bagi saya dalam bekerja.					
6	Komunikasi yang lancar dengan rekan sekerja membuat saya betah dalam bekerja.					

7	Kerjasama yang baik dengan rekan sesama tim, membuat pekerjaan dapat selesai dengan baik.					
8	Kekompakkan dalam tim membuat pekerjaan audit semakin cepat selesai.					
9	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.					
10	Bonus yang diberikan jika pekerjaan selesai sesuai dengan target akan berimplikasi positif pada kinerja yang saya lakukan.					
11	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih baik untuk bekerja di tempat ini.					

KINERJA AUDITOR (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Hasil audit yang saya lakukan selalu mendapat apresiasi positif.					
2	Saya selalu dapat menyelesaikan audit sesuai dengan target yang ditetapkan.					
3	Keterlambatan penyelesaian audit lebih disebabkan karena keterlambatan data yang diberikan perusahaan.					
4	Saya menggunakan waktu kerja seefektif mungkin untuk menghasilkan audit yang berkualitas baik.					
5	Saya mampu bekerja sendiri atau bekerja dalam sebuah tim.					
6	Saya merencanakan dan memutuskan hasil audit berdasarkan fakta yang saya temui saat proses audit.					
7	Saya telah mengeluarkan daya upaya yang dimiliki pada saat tugas agar mendapat hasil yang maksimal.					

Lampiran 2 Data Validitas dan Realibilitas

KOMPETENSI																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	67
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	71
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	58
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	59
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	63
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	73
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	63
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	57
	43	42	43	43	42	44	43	42	42	42	35	44	43	44	34	626

KEPUASAN KERJA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	5	4	4	3	52
2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	67
3	4	4	2	4	3	2	3	4	4	1	2	2	4	4	4	47
4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	57
5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	53
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	53
7	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	69
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	71
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	53
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
	42	45	31	42	43	38	42	43	42	27	24	38	39	41	39	576

KINERJA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	31
5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
8	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	46
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	31
	39	36	35	40	44	42	40	42	37	39	394

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA DAN SAMPEL														
KOMPETENSI														
No.Kues	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	13	Total	Nama KAP	No
1	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	48	Riza W & Rekan	1
2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	49		2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	52		3
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46		4
5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	49		5
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Osman B S	6
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	42		7
10	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	36		8
11	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	52	Rama Wendra	9
12	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	44		10
13	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	41		11
14	5	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5	46		12
15	4	4	4	4	5	4	5	4	2	3	5	44		13
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	47		14
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	45		15
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42		16
20	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	44		17
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		18
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		19
23	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	46		20
24	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	40		21
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46		22
26	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	46	Salaki	23
27	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	48		24
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53		25
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	Doli Bambang Sudarnadji	26
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45		27
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	48		28
32	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	49		29
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		30
34	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	48		31
35	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	46		32
36	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	46		33
37	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	5	43		34
38	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	48		35
39	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	40	Hertanto Sidik	36
40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	41		37
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		38
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41		39
43	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	46	Ban S	40
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45		41
45	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	48	Jamaludin Aya S	42
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45		43
47	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	49		44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54		46
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43		Bambang S N
51	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	44	48	
52	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	48	49	
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	44	50	
	213	199	217	214	202	218	218	203	198	191	201	2274		

KEPUASAN KERJA															
No.Kues	1	2	4	5	6	7	8	9	10	12	14	Total	Nama KAP	No	
1	5	5	3	3	4	4	5	5	2	4	3	43	Riza W & Rekan	1	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49		2	
3	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	49		3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43		4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	49		5	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43	Osman B.S	6	
7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	41		7	
10	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	44		8	
11	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	49	Rama Wendra	9	
12	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	46		10	
13	4	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	44		11	
14	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	46		12	
15	4	5	3	5	4	5	4	3	1	4	4	42		13	
17	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	3	43		14	
18	4	5	2	3	2	5	5	5	2	4	3	40		15	
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	41		16	
20	5	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	39		17	
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	42		18	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43		19	
23	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	44		20	
24	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	40		21	
25	4	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	47		22	
26	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	Salaki	23	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41		24	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	43		25	
29	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	39	Doli Bambang Sudarnadji	26	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42		27	
31	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	40		28	
32	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	45		29	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41		30	
34	5	5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	39		31	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	42		32	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42		33	
37	3	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	44		34	
38	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	2	38		35	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	40	Hertanto Sidik	36	
40	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	39		37	
41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47		38	
42	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	40		39	
43	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	51	Bani S	40	
44	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	44		41	
45	5	5	4	2	4	5	5	4	5	4	2	45	Jamaludin Arya S	42	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44		43	
47	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	46		44	
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	44		45	
49	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	49		46	
50	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	40		47	
51	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	45	Bambang S N	48	
52	5	5	4	3	3	3	5	5	4	5	4	46		49	
53	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	45		50	
	214	220	197	205	196	210	212	215	146	180	177	2172			

KINERJA AUDITOR											
No.Kues	1	4	5	6	7	8	10	Total	Nama KAP	No	
1	4	4	5	5	4	4	4	30	<i>Riza W & Rekan</i>	1	
2	4	5	5	5	2	5	4	30		2	
3	4	4	4	4	4	4	4	28		3	
4	4	4	4	4	4	4	4	28		4	
5	4	5	5	5	2	5	4	30		5	
6	3	4	4	4	4	4	4	27	<i>Osman B.S</i>	6	
7	3	4	4	4	4	4	4	27		7	
10	4	4	4	4	4	3	4	27		8	
11	4	5	5	5	4	5	5	33	<i>Rama Wendra</i>	9	
12	4	4	5	3	4	3	4	27		10	
13	4	4	4	4	5	5	4	30		11	
14	4	4	4	5	5	5	5	32		12	
15	4	4	3	4	2	3	2	22		13	
17	4	4	5	5	4	4	5	31		14	
18	3	3	4	4	4	3	4	25		15	
19	5	4	4	4	3	4	4	28		16	
20	3	3	5	4	2	4	3	24		17	
21	4	3	4	4	4	4	4	27		18	
22	4	4	4	4	4	4	4	28		19	
23	4	4	4	4	4	4	4	28		20	
24	3	3	4	4	3	4	4	25		21	
25	3	3	5	3	4	4	4	26		22	
26	4	3	3	5	2	4	4	25	<i>Salaki</i>	23	
27	4	4	4	4	4	4	3	27		24	
28	4	3	4	4	4	4	4	27		25	
29	3	4	4	3	4	4	3	25	<i>Doli Bambang Sudarmadji</i>	26	
30	4	4	5	4	4	4	4	29		27	
31	4	4	5	4	4	4	4	29		28	
32	4	2	5	4	5	4	4	28		29	
33	4	4	5	4	4	4	4	29		30	
34	4	4	4	4	4	4	4	28		31	
35	4	4	5	4	4	4	5	30		32	
36	4	4	4	4	4	4	4	28		33	
37	4	4	5	5	5	4	4	31		34	
38	4	4	5	4	4	4	4	29		35	
39	3	2	4	4	4	4	4	25		<i>Hertanto Sidik</i>	36
40	3	3	2	4	4	3	4	23	37		
41	4	4	4	4	4	4	4	28	38		
42	4	3	4	4	4	3	4	26	<i>Bam S</i>	39	
43	4	5	4	5	5	4	5	32		40	
44	4	4	5	4	4	4	4	29	<i>Jamaludin Arya S</i>	41	
45	3	4	5	5	5	5	4	31		42	
46	4	4	4	4	2	4	4	26		43	
47	3	4	5	3	3	4	4	26		44	
48	3	4	4	4	4	4	4	27		45	
49	5	4	5	4	5	5	5	33		46	
50	3	3	4	3	4	3	3	23		<i>Bambang S.N</i>	47
51	3	3	5	4	2	3	4	24			48
52	5	5	4	4	4	5	4	31			49
53	3	3	5	4	2	3	4	24			50
	188	189	217	205	188	199	200	1386			

LAMPIRAN 4 DATA RESPONDEN															
NO	NAMA KAP	GENDER		USIA				PENGALAMAN				PENDIDIKAN			
		P	W	< 25	25-35	35-45	> 45	< 2	2--4	5--7	> 8	D3	S1	S2	S3
1	Riza W & Rekan		1	1				1					1		
2			1	1				1					1		
3			1			1					1		1		
4			1				1					1	1		
5				1	1				1				1		
6	Osman B S		1	1				1					1		
7			1		1				1				1		
8			1	1					1				1		
9	Rama Wendra		1	1					1				1		
10			1	1						1			1		
11			1			1				1			1		
12			1			1				1			1		
13			1			1				1			1		
14			1			1			1				1		
15			1	1					1				1		
16			1	1					1				1		
17			1	1					1				1		
18			1			1					1		1		
19			1			1			1				1		
20			1	1					1				1		
21		1	1					1				1			
22		1			1					1		1			
23	Sakki	1			1				1				1		
24			1	1				1					1		
25			1	1					1				1		
26	Doli Bambang Sudarmadji		1		1			1					1		
27			1			1			1				1		
28			1				1			1			1		
29				1		1			1				1		
30				1	1				1				1		
31			1			1				1			1		
32				1		1				1			1		
33			1			1			1				1		
34			1			1			1				1		
35			1		1				1				1		
36	Hertanto Sidik		1	1				1					1		
37			1	1					1			1			
38			1			1			1				1		
39			1		1				1				1		
40	Bam S	1			1				1				1		
41				1		1				1			1		
42	Jamaludin Arya S		1	1				1				1			
43				1	1				1				1		
44			1			1			1				1		
45			1			1			1				1		
46				1	1				1				1		
47	Bambang S N	1			1			1					1		
48				1		1				1			1		
49			1			1			1				1		
50				1		1				1			1		
	TOTAL	21	29	26	22	2	0	32	14	3	1	4	46	0	0
		50			50				50				50		

LAMPIRAN 5 UJI KUALITAS DATA

```
RELIABILITY
/VARIABLES=KOM1 KOM2 KOM3 KOM4 KOM5 KOM6 KOM7 KOM8 KOM9 KOM10 KOM11 KOM12 KOM13 KOM14 KOM15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

[DataSet1] D:\SKRIPSI INDAH\SPSS\GT 2.sav

Warnings

The determinant of the covariance matrix is zero or approximately zero. Statistics based on its inverse matrix cannot be computed and they are displayed as system missing values.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.942	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KOM1	4.3000	.48305	10
KOM2	4.2000	.63246	10
KOM3	4.3000	.48305	10
KOM4	4.3000	.48305	10
KOM5	4.2000	.63246	10
KOM6	4.4000	.51640	10
KOM7	4.3000	.48305	10
KOM8	4.2000	.63246	10
KOM9	4.2000	.63246	10
KOM10	4.2000	.78881	10
KOM11	3.5000	1.64992	10
KOM12	4.4000	.51640	10
KOM13	4.3000	.67495	10
KOM14	4.4000	.51640	10
KOM15	3.4000	1.07497	10

Inter-Item Correlation Matrix

	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM7	KOM8	KOM9	KOM10	KOM11	KOM12	KOM13	KOM14	KOM15
KOM1	1.000	.873	1.000	1.000	.873	.802	1.000	.873	.873	.700	-.488	.356	.375	.356	.385
KOM2	.873	1.000	.873	.873	1.000	.748	.873	1.000	1.000	.802	-.319	.408	.625	.408	.360
KOM3	1.000	.873	1.000	1.000	.873	.802	1.000	.873	.873	.700	-.488	.356	.375	.356	.385
KOM4	1.000	.873	1.000	1.000	.873	.802	1.000	.873	.873	.700	-.488	.356	.375	.356	.385
KOM5	.873	1.000	.873	.873	1.000	.748	.873	1.000	1.000	.802	-.319	.408	.625	.408	.360
KOM6	.802	.748	.802	.802	.748	1.000	.802	.748	.748	.873	-.391	.167	.255	.167	.681
KOM7	1.000	.873	1.000	1.000	.873	.802	1.000	.873	.873	.700	-.488	.356	.375	.356	.385
KOM8	.873	1.000	.873	.873	1.000	.748	.873	1.000	1.000	.802	-.319	.408	.625	.408	.360
KOM9	.873	1.000	.873	.873	1.000	.748	.873	1.000	1.000	.802	-.319	.408	.625	.408	.360
KOM10	.700	.802	.700	.700	.802	.873	.700	.802	.802	1.000	-.256	.327	.501	.327	.681
KOM11	-.488	-.319	-.488	-.488	-.319	-.391	-.488	-.319	-.319	-.256	1.000	.261	.249	.261	-.626
KOM12	.356	.408	.356	.356	.408	.167	.356	.408	.408	.327	.261	1.000	.893	1.000	.080
KOM13	.375	.625	.375	.375	.625	.255	.375	.625	.625	.501	.249	.893	1.000	.893	.123
KOM14	.356	.408	.356	.356	.408	.167	.356	.408	.408	.327	.261	1.000	.893	1.000	.080
KOM15	.385	.360	.385	.385	.360	.681	.385	.360	.360	.681	-.626	.080	.123	.080	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOM1	58.3000	36.900	.799	.	.842
KOM2	58.4000	34.711	.901	.	.832
KOM3	58.3000	36.900	.799	.	.842
KOM4	58.3000	36.900	.799	.	.842
KOM5	58.4000	34.711	.901	.	.832
KOM6	58.2000	36.844	.751	.	.842
KOM7	58.3000	36.900	.799	.	.842
KOM8	58.4000	34.711	.901	.	.832
KOM9	58.4000	34.711	.901	.	.832
KOM10	58.4000	33.600	.831	.	.831
KOM11	59.1000	46.989	-.349	.	.949
KOM12	58.2000	37.733	.602	.	.848
KOM13	58.3000	35.567	.720	.	.840
KOM14	58.2000	37.733	.602	.	.848
KOM15	59.2000	37.067	.275	.	.870

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62.6000	41.822	6.46701	15

```

RELIABILITY
/VARIABLES=KK1 KK2 KK3 KK4 KK5 KK6 KK7 KK8 KK9 KK10 KK11 KK12 KK13 KK14 KK15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\SKRIPSI INDAH\SPSS\GT 2.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.933	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4.2000	.42164	10
KK2	4.5000	.52705	10
KK3	3.1000	1.28668	10
KK4	4.2000	.63246	10
KK5	4.3000	.67495	10
KK6	3.8000	1.03280	10
KK7	4.2000	.63246	10
KK8	4.3000	.48305	10
KK9	4.2000	.42164	10
KK10	2.7000	1.25167	10
KK11	2.4000	1.07497	10
KK12	3.8000	1.13529	10
KK13	3.9000	.73786	10
KK14	4.1000	.73786	10
KK15	3.9000	.73786	10

Inter-Item Correlation Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15
KK1	1.000	.500	-.041	.667	.547	.612	.667	.764	1.000	.547	.294	.557	.071	.643	.786
KK2	.500	1.000	.082	.333	.781	.612	.667	.655	.500	.758	.784	.557	-.143	.429	.429
KK3	-.041	.082	1.000	.246	.345	.268	.109	.304	-.041	.573	.289	.319	-.105	.222	.012
KK4	.667	.333	.246	1.000	.364	.748	.167	.873	.667	.505	.360	.526	.524	.667	.524
KK5	.547	.781	.345	.364	1.000	.733	.885	.716	.547	.776	.582	.812	.067	.602	.513
KK6	.612	.612	.268	.748	.733	1.000	.578	.802	.612	.722	.380	.625	.262	.612	.554
KK7	.667	.667	.109	.167	.885	.578	1.000	.509	.667	.646	.360	.681	-.190	.429	.524
KK8	.764	.655	.304	.873	.716	.802	.509	1.000	.764	.717	.599	.729	.405	.842	.717
KK9	1.000	.500	-.041	.667	.547	.612	.667	.764	1.000	.547	.294	.557	.071	.643	.786
KK10	.547	.758	.573	.505	.776	.722	.646	.717	.547	1.000	.760	.500	-.156	.397	.445
KK11	.294	.784	.289	.360	.582	.380	.360	.599	.294	.760	1.000	.346	.056	.224	.196
KK12	.557	.557	.319	.526	.812	.625	.681	.729	.557	.500	.346	1.000	.239	.690	.371
KK13	.071	-.143	-.105	.524	.067	.262	-.190	.405	.071	-.156	.056	.239	1.000	.429	.184
KK14	.643	.429	.222	.667	.602	.612	.429	.842	.643	.397	.224	.690	.429	1.000	.837

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	53.4000	63.822	.699		.903
KK2	53.1000	62.544	.706		.901
KK3	54.5000	60.944	.304		.921
KK4	53.4000	61.378	.700		.900
KK5	53.3000	59.344	.857		.895
KK6	53.8000	55.289	.804		.893
KK7	53.4000	61.822	.652		.901
KK8	53.3000	61.344	.943		.897
KK9	53.4000	63.822	.699		.903
KK10	54.9000	52.544	.805		.894
KK11	55.2000	58.400	.557		.905
KK12	53.8000	55.067	.733		.897
KK13	53.7000	66.456	.142		.916
KK14	53.5000	59.833	.730		.898
KK15	53.7000	61.122	.611		.902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.6000	68.711	8.28922	15

```

RELIABILITY
/VARIABLES=KIN1 KIN2 KIN3 KIN4 KIN5 KIN6 KIN7 KIN8 KIN9 KIN10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] D:\SKRIPSI INDAH\SPSS\GT 2.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.920	10

	Mean	Std. Deviation	N
KIN1	3.9000	.73786	10
KIN2	3.6000	.69921	10
KIN3	3.5000	1.08012	10
KIN4	4.0000	.81650	10
KIN5	4.4000	.51640	10
KIN6	4.2000	.78881	10
KIIN7	4.0000	.94281	10
KIN8	4.2000	.63246	10
KIN9	3.7000	.82327	10
KIN10	3.9000	.73786	10

Inter-Item Correlation Matrix

	KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIIN7	KIN8	KIN9	KIN10
KIN1	1.000	.560	.627	.922	.700	.802	.799	.762	.128	.796
KIN2	.560	1.000	.883	.584	.185	.363	.337	.201	-.425	.345
KIN3	.627	.883	1.000	.756	.398	.652	.436	.325	-.187	.488
KIN4	.922	.584	.756	1.000	.791	.863	.722	.645	.165	.738
KIN5	.700	.185	.398	.791	1.000	.873	.685	.748	.314	.700
KIN6	.802	.363	.652	.863	.873	1.000	.747	.802	.274	.802
KIIN7	.799	.337	.436	.722	.685	.747	1.000	.559	.000	.639
KIN8	.762	.201	.325	.645	.748	.802	.559	1.000	.341	.762
KIN9	.128	-.425	-.187	.165	.314	.274	.000	.341	1.000	.494
KIN10	.796	.345	.488	.738	.700	.802	.639	.762	.494	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN1	35.5000	27.167	.910	.	.888
KIN2	35.8000	30.622	.465	.	.913
KIN3	35.9000	26.544	.629	.	.909
KIN4	35.4000	26.267	.929	.	.885
KIN5	35.0000	30.000	.786	.	.900
KIN6	35.2000	26.622	.917	.	.886
KIIN7	35.4000	26.933	.704	.	.900
KIN8	35.2000	29.289	.734	.	.900
KIN9	35.7000	32.900	.120	.	.934
KIN10	35.5000	27.611	.845	.	.892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39.4000	34.711	5.89161	10

LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=Kompetensi KepuasanKerja KinerjaAuditor

  /MISSING ANALYSIS.

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT KinerjaAuditor
  /METHOD=ENTER Kompetensi KepuasanKerja
  /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

  /CASEWISE PLOT(ZRESID) ALL.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Indah Widiastuti\Documents\Buat Skripsi.sav'

  /COMPRESSED.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, Kompetensi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.338	.310	2.195	1.945

- a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: KinerjaAuditor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.728	2	57.864	12.015	.000 ^a
	Residual	226.352	47	4.816		
	Total	342.080	49			

- a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.524	4.946		.712	.480		
	Kompetensi	.238	.101	.312	2.346	.023	.794	1.260
	KepuasanKerja	.308	.111	.369	2.769	.008	.794	1.260

- a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Coefficient Correlations^a

Model		KepuasanKerja	Kompetensi
1	Correlations	KepuasanKerja	1.000
		Kompetensi	-.454
	Covariances	KepuasanKerja	.012
		Kompetensi	-.005

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	KepuasanKerja
1	1	2.994	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.497	.11	.97	.36
	3	.003	34.087	.89	.03	.64

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KinerjaAuditor	Predicted Value	Residual
1	.828	30	28.18	1.816
2	-.123	30	30.27	-.270
3	-1.359	28	30.98	-2.983
4	.133	28	27.71	.292
5	-.123	30	30.27	-.270
6	.002	27	26.99	.005
7	.392	27	26.14	.859
8	.621	27	25.64	1.362
9	.919	33	30.98	2.017
10	-.527	27	28.16	-1.157
11	1.446	30	26.83	3.173
12	1.535	32	28.63	3.368
13	-2.244	22	26.92	-4.924
14	1.392	31	27.95	3.054
15	-.705	25	26.55	-1.546
16	.847	28	26.14	1.859
17	-.912	24	26.00	-2.000
18	.034	27	26.92	.076
19	.350	28	27.23	.768
20	-.007	28	28.02	-.016
21	-.163	25	25.36	-.357
22	-1.340	26	28.94	-2.940
23	-1.374	25	28.02	-3.016
24	-.259	27	27.57	-.568
25	-1.081	27	29.37	-2.373
26	-.456	25	26.00	-1.000
27	.837	29	27.16	1.838
28	.793	29	27.26	1.740
29	.470	28	28.02	1.028

32	1.185	30	27.40	2.600
33	.273	28	27.40	.600
34	1.685	31	27.30	3.697
35	1.074	29	26.64	2.356
36	-.163	25	25.36	-.357
37	-1.042	23	25.29	-2.287
38	-.212	28	28.46	-.465
39	.185	26	25.59	.405
40	.833	32	30.17	1.828
41	.557	29	27.78	1.222
42	1.003	31	28.80	2.200
43	-.810	26	27.78	-1.778
44	-1.525	26	29.35	-3.346
45	-.246	27	27.54	-.541
46	.702	33	31.46	1.541
47	-1.399	23	26.07	-3.071
48	-1.754	24	27.85	-3.849
49	.862	31	29.11	1.892
50	-1.754	24	27.85	-3.849

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

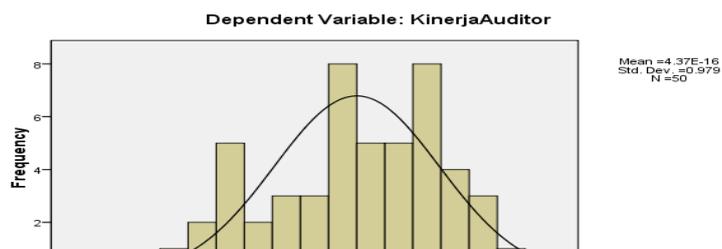
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.29	31.46	27.72	1.537	50
Std. Predicted Value	-1.583	2.433	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.316	1.038	.510	.172	50
Adjusted Predicted Value	25.25	31.36	27.71	1.549	50
Residual	-4.924	3.697	.000	2.149	50
Std. Residual	-2.244	1.685	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.273	1.717	.003	1.007	50
Deleted Residual	-5.053	3.839	.013	2.275	50
Stud. Deleted Residual	-2.384	1.754	-.001	1.021	50
Mahal. Distance	.037	9.990	1.960	2.147	50
Cook's Distance	.000	.088	.020	.023	50
Centered Leverage Value	.001	.204	.040	.044	50

a. Dependent Variable: KinerjaAuditor

Charts

Histogram



RIWAYAT HIDUP



Indah Widiastuti. Lahir di Jakarta pada tanggal 24 Juli 1989, merupakan putri kedua dari pasangan Bapak H. Hamdan Siregar dan Ibu Hj. Nurwati. Penulis tinggal di Jalan DD II No.11 Rt. 002/ 04, Cengkareng, Jakarta Barat.

Penulis mengawali pendidikannya di Sekolah Dasar Swasta (SDS) Kertapawitan 1995 sampai dengan tahun 2001. Kemudian dilanjutkan pada tingkat pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri (SLTP) 45 Jakarta pada tahun 2001-2004. Selanjutnya dilanjutkan pada Sekolah Menengah Umum Negeri (SMU) 33 Jakarta. Setelah menamatkan pendidikan pada jenjang SMU, Penulis kemudian melanjutkan pendidikan pada Universitas Negeri Jakarta Jurusan Akuntansi Program Studi S1 Akuntansi pada tahun 2007-2011.