

S
650-306.07
Fit
a
2013

Record : 22602
Reg : 23096.

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRESTASI KERJA AUDITOR PADA KANTOR
AKUNTAN PUBLIK DI PALEMBANG



Skripsi Oleh:

FITRIYANI

NIM. 01081003008

Jurusan Akuntansi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI
KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Fitriyani
NIM : 01081003008
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi: Pengauditan

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal. ~~20.../.../2013~~ Pembimbing I : 
Drs. Burhanuddin, M. Acc., Ak
NIP. 195808281988101001

Tanggal 23/April/2013 Pembimbing II : 
Hasni Yusranti, SE, MAAC, Ak.
NIP. 197212152003122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI
KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI
PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Fitriyani
NIM : 01081003008
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Pengauditan

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 26 Juni 2013 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia ujian komprehensif
Inderalaya, Juni 2013**

Ketua

Drs. Burhanuddin, M.Acc. Ak.
NIP. 195808281988101001

Anggota

Ahmad Subeki S.E. Ak. M.M.
NIP. 196508161995121001

Anggota

Ika Sastri Ferina S.E. M.Si. Ak.
NIP. 197802102001122001

Mengetahui,

Ketua jurusan

Ahmad Subeki S.E. Ak. M.M.
NIP. 196508161995121001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Fitriyani
NIM : 01081003008
Jurusan : Akuntansi
Bidang Kajian : Pengauditan
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PALEMBANG.

Pembimbing :

Ketua : Drs. Burhanuddin, M.Acc.,Ak
Anggota : Hasni Yusrianti, SE, M.Acc.,Ak

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 2013



NIM 01081003008

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan
3. Sekretaris Jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
5. Orang Tua yang telah memberi dukungan, semangat dan do'a.
6. Teman-teman yang telah memberi bantuan, dukungan dan semangat.

Indralaya, 2013

Penulis

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang

**Oleh:
Fitriyani**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut diantaranya pengalaman kerja, tanggung jawab, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan. Meningkatnya kebutuhan kualitas audit pada tingkat individu maupun perusahaan, menyebabkan profesi Auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 30 responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Sebagai variabel independen, yaitu pengalaman kerja, tanggung jawab, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan, sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang meliputi uji F, uji t dan koefisien Determinasi (R^2).

Hasil analisis penilitan menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja, tanggung jawab, otonomi kerja dan pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui pengalaman kerja, tanggung jawab, otonomi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan ambiguitas peran dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 66,9 persen variasi dari prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 33,1 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Kata kunci: pengalaman kerja, tanggung jawab, otonomi kerja, ambiguitas peran, pengetahuan, prestasi kerja.

ABSTRACT

Analysis of the factors Affect Job Performance Auditor at Office of the Public Accountant in Palembang

By:

Fitriyani

**Drs. Burhanuddin, M. Acc., Ak
Hasni Yusrianti, SE, MAAC, Ak**

The purpose this study is to determine the factors that affect job performance. The factors that affect job performance is exercised such responsibility, job experience, job Autonomy, role ambiguity and knowledge. The increasing need for quality audits on individual and corporate level, causing the auditor profession in Indonesia have grown significantly. In order to meet the needs and responsibilities, the professional must be able to improve job performance in the profession. Professionals who work with good job performance can improve client satisfaction, credibility and existence.

This research was conducted at a public accountant in Palembang. Total sample set of 30 respondents using a purposive sampling method. As independent variables, namely exercised responsibility, job experience, job autonomy, role ambiguity and knowledge, whereas the dependent variable is job performance. The analysis used include test validity, test reliability, test the classical assumption, multiple linear regression analysis and hypothesis testing which includes the F test, t test and coefficient of determination (R^2).

The results of this study using regression analysis showed that variables exercised responsibility, job experience and job Autonomy, knowledge positive effect on job performance, and role ambiguity variables negatively affect job performance. Results of analysis using the t test can be known exercised responsibility, job experience, job Autonomy significant effect on job performance. Whereas role ambiguity and knowledge had no significant effect on job performance. The analysis using the coefficient of determination found that 66,9 percent of job performance variation can be explained by the variables investigated in this study and 33,1 percent is explained by other factors outside the model

Keywords : Exercised Responsibility, Job Experience, Job Autonomy, Role Ambiguity, Knowledge, Job Performance

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Fitriyani
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sp2 Gading Raja/13 April 1989
Agama : Islam
Status : Belum menikah
Alamat Rumah (orangtua) : Sp2 Gading raja, RT 002, RW 004, Kec. Pedamaran Timur, Kab. Ogan Komering Ilir. Provinsi Sumatera Selatan.
Alamat Email : fitriyani_yani56@yahoo.co.id
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar : SD Negeri 2 Pedamaran
SLTP : SMP Negeri 2 Pedamaran
SMA : SMA Negeri 3 Kayuagung
Pendidikan Non Formal :
- Kursus Bahasa Inggris di ACE English Training Tahun 2012
Pengalaman Organisasi :
- Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya tahun 2008 – 2010.
- Ikatan Mahasiswa Akuntansi (IMA) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya tahun 2008-2013.
- Ukhuwah Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya tahun 2008 – 2010.



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS).....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Teori Harapan.....	12
2.1.2 Aspek Keperilakuan dalam Auditing.....	14
2.1.3 Jasa Audit.....	17
2.1.4 Prestasi Kerja.....	19
2.1.5 Tanggung Jawab.....	20
2.1.6 Pengalaman Kerja.....	22
2.1.7 Otonomi Kerja.....	23
2.1.8 Ambiguitas Peran.....	24
2.1.9 Pengetahuan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2. Rencana Penelitian.....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	32
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.5.1. Populasi.....	33
3.5.2. Sampel Penelitian.....	35
3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
3.6.1. Variabel Tanggung Jawab.....	36
3.6.2. Variabel Pengalaman Kerja.....	37
3.6.3. Variabel Otonomi Kerja.....	37
3.6.4. Variabel Ambiguitas Peran	38
3.6.5. Variabel Pengetahuan.....	38
3.6.6. Variabel Prestasi Kerja.....	39
3.7. Metode Analisis Data.....	39
3.7.1. Analisis Statistik Deskriptif	40
3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	41
3.7.3.1. Uji Normalitas.....	41
3.7.3.2. Uji Multikolinieritas.....	42
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.7.4. Metode Regresi Berganda.....	43
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	44
3.7.5.1 Uji F.....	44
3.7.5.2 Uji t	45
3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	45

BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	46
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian.....	46
4.1.2 Deskripsi Responden.....	47
4.2 Analisis Data.....	48
4.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	52
4.2.3.2 Uji Multikolonieritas.....	54
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.2.4 Analisis Regresi Berganda.....	57
4.2.5 Uji Hipotesis	60
4.2.5.1 Uji F	60
4.2.5.2 Uji t.....	61
4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.3. Interpretasi Hasil.....	63
 BAB V PENUTUP.....	 68
5.2 Simpulan.....	68
5.2 Keterbatasan.....	68
5.3 Saran.....	69
 Daftar Pustaka.....	 70
Lampiran-lampiran.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kantor Akuntan Publik di Kota Palembang.....	34
Tabel 4.1 Daftar KAP yang Menerima Kuesioner.....	47
Tabel 4.2 Gambaran Umum (Profil) Responden.....	48
Tabel 4.3 Uji Validitas.....	49
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.6 Uji Multikolonieritas.....	55
Tabel 4.7 Uji Glejser.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Berganda.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Teori Harapan.....	13
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Izin Penelitian.....	73
Lampiran B Daftar Kuesioner.....	74
Lampiran C Data Menta Penelitian.....	80
Lampiran D Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	82
Lampiran E Hasil Uji Asumsi Klasik	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Profesi Akuntan Publik memasuki lingkungan bisnis yang semakin kompleks, kompetitif, dan bergejolak. Profesi Akuntan Publik harus membangun keunggulan kompetitif dalam masyarakat melalui perkembangan secara berkelanjutan standar profesional bertaraf internasional. Perkembangan ini dimaksudkan agar jenis dan kualitas jasa yang disediakan oleh Profesi Akuntan Publik memenuhi kebutuhan masyarakat. Profesionalisme yang tinggi dibutuhkan oleh seorang Akuntan baik sebagai anggota organisasi profesi maupun sebagai staf professional Kantor Akuntan Publik (KAP). Menjaga dan meningkatkan prestasi kerja seorang Auditor menjadi penting, agar jasa yang diberikan berkualitas sesuai standar mutu yang diterapkan. Balkaoui (1989) menyatakan bahwa aset utama dari Kantor Akuntan Publik adalah staf yang professional. Akuntan Publik dituntut memiliki tenaga Auditor professional agar kompetisi mereka dapat memenuhi tuntutan jenis dan mutu jasa yang dibutuhkan masyarakat. Masyarakat dapat menghargai organisasi profesi yang menerapkan standar kualitas yang tinggi dalam memberi jasa kepada masyarakat. Kesuksesan KAP tergantung kepada kemampuan memotivasi staf profesionalnya, melatih kembali mereka, dan membuat mereka bertahan pada kantor Akuntan tersebut sehingga perlu



diperhatikan kebutuhannya untuk mengurangi gangguan terhadap pekerjaan yang disebabkan oleh perilaku dan sikap negatif mereka.

Profesi Akuntan Publik merupakan suatu pekerjaan yang berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks dan hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan tertentu. Salah satu tugas Akuntan Publik dalam menjalankan profesinya adalah menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan ekonomi. Profesi Akuntan Publik merupakan profesi yang unik. Setiawan & Ghozali (2006) menyatakan bahwa pada umumnya profesional (contoh: pengacara dan dokter) sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien yang merupakan pihak kedua (pemohon jasa). Profesi Akuntan Publik bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi lebih mengutamakan tanggung jawab kepada masyarakat (pihak ketiga). Oleh sebab itu, Akuntan Publik diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya.

Profesi Akuntan Publik harus bersifat independen dan berkomitmen secara eksplisit melayani kepentingan publik. Permintaan terhadap jasa audit, pajak, dan manajemen oleh berbagai organisasi baik lokal maupun multinasional, merupakan tanggung jawab utama para Akuntan profesional (Setiawan & Ghozali 2006). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, aset utama yang harus dimiliki oleh sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah tenaga kerja profesional. Agar dapat bertanggung jawab pada publik, para Auditor harus berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja dalam

menjalankan profesinya. Tercapainya prestasi yang baik tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula. Seperti yang diungkapkan oleh (Hellriegel, dikutip dalam Astriana, 2010) bahwa prestasi yang baik dapat dicapai saat 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai, 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan, 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Terkait dengan peningkatan prestasi kerja profesional, karakter pribadi profesional dan kondisi tempat profesional bekerja menjadi konsekuensi penting bagi KAP, bagi profesional itu sendiri, dan bagi pihak-pihak yang menggunakan jasa profesional (publik). Beberapa karakter pribadi dan kondisi kerja profesional dapat menghasilkan tingkat prestasi kerja yang berbeda, keadaan psikologis yang berbeda, dan juga dapat mempengaruhi keputusan profesional untuk tetap atau meninggalkan KAP (*turnover*). Dalam penelitian (Barrick & Mount, 1993) dijelaskan bahwa beberapa meta-analisis telah membuktikan bahwa karakter pribadi dapat memprediksi dengan baik tingkat prestasi individu. Ditemukan pula hubungan antara karakter pribadi dan tindakan dipengaruhi oleh situasi dimana individu itu bekerja. Fisher (2001) berpendapat bahwa KAP dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja Auditor dengan mengurangi tekanan di lingkungan kerja profesional. Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak hanya karakter pribadi yang mempengaruhi tindakan seseorang, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang menentukan kebebasan seseorang.

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

Otonomi Kerja telah dikaitkan dengan motivasi dan prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai (Xie & Johns, dikutip dalam Prasetya, 2011). Xie & Johns, dikutip dalam Prasetya, (2011) telah membuktikan jika otonomi kerja sudah dimiliki maka kebutuhan akan tugas dan prestasi kerja akan semakin tinggi juga. Menurut Au & Cheung dalam Pearson, *et al.*, (2009) otonomi kerja juga dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja. Hal itu dipertegas oleh penelitian oleh Tai & Liu, dikutip dalam Prasetya, (2011) yang menyatakan bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh positif bagi pegawai yang memiliki emosional yang tinggi disaat mengalami tekanan dan ketegangan. Perusahaan sebaiknya memberikan keleluasan bekerja bagi pegawai yang memiliki emosional tinggi agar dapat bekerja lebih baik. Dengan adanya otonomi kerja mereka akan lebih bijaksana dalam bekerja tanpa ketegangan dan tekanan. (Morgeson *et al.*, 2005) membuktikan adanya hubungan yang kompleks

antara otonomi kerja dan prestasi kerja. otonomi kerja mencerminkan tingkat kebijaksanaan, kebebasan, dan independensi seseorang merencanakan pekerjaan dan membuat keputusan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, (Wrzesniewski & Dutton dalam Tai dan Liu, dikutip dalam Prasetya, 2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki pekerjaan yang sama akan memiliki tingkat prestasi yang berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat peranan mereka berbeda juga. Teori ini sebagai landasan percobaan untuk memahami peran seseorang dalam pekerjaan melalui keahlian dan cara mereka melaksanakan tugas.

Dalam suatu organisasi yang kompleks, sebaiknya memiliki keterangan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada penerima mandat. Hal ini berkaitan dengan kebutuhan peran yang menurut Rizzo *et al.*, dikutip dalam penelitian Michael *et al.*, (2009) pengertian kebutuhan peran adalah wewenang seseorang untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan peran mereka. Jika pegawai tidak menyadari keberadaan tanggung jawab dan apa yang diharapkan maka mereka akan sulit mengambil keputusan dan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara ambiguitas peran dan prestasi kerja (Fisher, 2001). Ambiguitas peran dan konflik peran memiliki hubungan negatif dengan prestasi kerja (Kalbers & Cenker, 2008). Keduanya dapat menimbulkan ketagangan dalam bekerja, ketidakpuasan kerja, kecenderungan meninggalkan perusahaan, dan prestasi kerja yang buruk (Jackson dan

Schuler, dikutip dalam Astriana, 2010). Dari sudut pandang motivasi, teori harapan Vroom, prestasi kerja seharusnya memiliki korelasi negatif terhadap ambiguitas peran dan konflik peran sebab keduanya memiliki hubungan negatif terhadap usaha dan harapan dalam pekerjaan (Jackson & Schuler, 1985).

Tanggung jawab merupakan salah satu dari empat faktor dalam Acscription Responsibility Questionnaire (ARQ) (Hakstian et al., dikutip dalam Astriana, 2010). Skala Tanggung jawab menggunakan aspek biografis untuk mengukur sejauh mana seseorang telah menjalankan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya. Suedfeld et al., dikutip dalam Wisesa (2012) menyatakan bahwa ketujuh item biografis yang digunakan untuk mengukur tingkat Tanggung jawab menunjukkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk menjalankan tanggung jawabnya apabila harapan diyakini dapat dicapai jika menerima suatu tanggung jawab maupun peran. Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun, kemampuan tidak mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja yang baik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang baik.

Pada penelitian ini akan diuji kembali keterkaitan antara pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran, dan tanggung jawab terhadap prestasi kerja Auditor yang sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Astiana Novika (2010) di KAP Semarang. Penelitian ini ada perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya penambahan variabel dan pemindahan

objek penelitian. Konsisten dengan penjelasan diawal, bahwa karakter pribadi menjadi konsekuensi penting dalam peningkatan prestasi kerja profesional pada KAP di Palembang, maka dalam penelitian ini menambahkan variabel pengetahuan yang meliputi aspek pengetahuan Auditor untuk mengukur tingkat prestasi kerja profesional di KAP.

Alasan peneliti menambahkan variabel pengetahuan yaitu, merupakan saran peneliti sebelumnya. Selain itu, kebanyakan orang memahami bahwa semakin banyak pengetahuan yang dimiliki seorang Auditor, tentunya dapat memberikan prestasi kerja yang lebih baik dari pada seorang Auditor yang memiliki sedikit pengetahuan. Atau dengan kata lain Auditor yang berpengetahuan luas diasumsikan memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan Auditor yang memiliki sedikit pengetahuan. Berdasarkan asumsi tersebut peneliti menambahkan variabel pengetahuan dalam penelitian ini.

Menurut Brown & Stanner, dikutip dalam Mardisar, (2007), 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. Kesalahan diartikan dengan seberapa banyak perbedaan (deviasi) antara kebijakan-kebijakan perusahaan tentang pencatatan akuntansi dengan kriteria yang telah distandarkan.

Dalam mendeteksi sebuah kesalahan, seorang Auditor harus didukung dengan pengetahuan tentang apa dan bagaimana kesalahan tersebut terjadi

(Tubbs, dikutip dalam Mardisar, 2007). Secara umum seorang Auditor harus memiliki pengetahuan-pengetahuan General audit, Area Fungsional, audit komputer, Isu Akuntansi, Industri Tertentu, General Dunia pengetahuan (pengetahuan UMUM), dan jumlah Soal pemecahan pengetahuan (Bedard & Michelene, dikutip dalam Mardisar, 2007).

(Cloyd, dikutip dalam Mardisar 2007) menemukan bahwa besarnya usaha (proksi dari variabel akuntabilitas) yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan juga menemukan bahwa tingkat pengetahuan seseorang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.

Meningkatnya kebutuhan akan kualitas dan kinerja Auditor pada tingkat individu maupun perusahaan (lokal dan multinasional), menyebabkan profesi Auditor di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Agar dapat memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab tersebut, profesional dituntut untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pada profesinya. Profesional yang bekerja dengan prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan klien, kredibilitas dan eksistensi. Hal tersebut yang mendorong penulis meneliti kembali sejauh mana konsep Kalbers & Cenker (2008) dapat diterapkan pada profesional di Indonesia terutama pada para Auditor di kota Palembang. Kriteria obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik disingkat KAP, yaitu suatu badan usaha yang telah mendapatkan ijin dari menteri keuangan atau pejabat lain yang berwenang sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. Sedangkan

Akuntan publik adalah Akuntan yang telah memperoleh ijin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang untuk memberikan jasa. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini antara lain :

- a. Bagaimana tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Auditor pada KAP di Palembang ?
- b. Bagaimana tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Auditor pada KAP di Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur pengaruh tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan secara parsial terhadap prestasi kerja Auditor pada KAP di Palembang.

- b. Untuk mengukur pengaruh tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran dan pengetahuan secara simultan terhadap prestasi kerja Auditor pada KAP di Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi Penulis, menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Auditor.
- b. Bagi Pembaca dan peneliti lain, dapat digunakan sebagai referensi serta informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Auditor, khususnya prestasi kerja Auditor pada KAP di Palembang.
- c. Bagi auditor, diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja Auditor.

1.5. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bagian ini akan diuraikan aspek berperilaku dalam

audiring, teori harapan, jasa audit, prestadi kerja, tanggung jawab, pengalaman kerja, otonomi kerja, ambiguitas peran, serta pengetahuan. Pada bagian ini juga akan menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebelumnya. Kemudian akan diuraikan pula kerangka pemikiran sesuai dengan teori yang relevan dan hipotesis penelitian.

Bab III: Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci analisis data-data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan regresi. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang akan diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A., Elder, Randal J., Beasley, Mark S, 2008. *Auditing dan Jasa Assurance*. Jilid 1. Edisi keduabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Astriana, Novika, 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang, Semarang: Universitas Deponegoro. Diambil pada tanggal 25 February 2012 dari <http://eprints.undip.ac.id>.
- Babin, B.J., and James, S.B., (1998) "Employee Behavior in a Service Environment : A Model and Test of Potential Differences between Men and Women" *Journal of marketing*, 62 (April), 77-89. Diambil pada tanggal 4 Maret 2012 dari <http://www.jstor.org>.
- Belkaoui, A. 1989. Behavioral Accounting the research and practical issues greenwood press, Inc.
- Barrick, M. R. and Mount, M. K. (1993). "Autonomy as a Moderator of the Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance". *Journal of Applied Psychology*, Vol 78, 1, 111-118. Diambil pada tanggal 11 september 2012 dari <http://psycnet.apa.org>
- Direktori Institut Akuntan Publik Indonesia, 2010. *Direktori KAP*. Diambil pada tanggal 7 Februari 2013 dari <http://duniaauditor.files.wordpress.com>
- Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, 2012. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi 2012*, Inderalaya.
- Fisher, R.T. (2001). "Role Stress, the Tipe A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research In Accounting*. Vol. 13. 143. Diambil pada tanggal 1 Maret 2012 dari <http://researcharchive.lincoln.ac.nz>.
- Fransiska, Yuda, 2011. "Populasi dan Sampel". Diambil pada tanggal 7 Februari 2013 dari <http://yudafransiskafirdaus.blogspot.com>
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Herliansyah, Y, dan Ilyas, M, (2006). *“Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment”*. Simposium Nasional Akuntansi IX.
- Indah, Siti, Nur Mawar, (2010) *“Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit”*, Semarang: Universitas Depongoro. Diambil pada tanggal 23 Februari 2012 dari <http://eprints.undip.ac.id>.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ke 7. Jilid 1. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jackson, S.E. and Shuler, R.S. (1985). *“A Meta-analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings”*. pp.16.78. Diambil pada tanggal 11 september 2012 dari <http://www.db-thueringen.de>
- Kalbers L.P., and Cenker W.J. (2008). *“The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autnomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting”*. *Journal of Manajerial Issues*, Vol XX, 327-347. Diambil pada tanggal 4 Maret 2012 dari <http://www.freepatentsonline.com>.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, 2005. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mardisar, Diani dan Sari, Ria, Nelly, (2007). *“Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor”*, Simposium Nasional Akuntansi X.
- Michael, O., Court, D., Petal, P. (2009). *“Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators”*. *International Journal of Educational Manajement*. Vol.23. no.9.pp 266-288. Diambil pada tanggal 11 september 2012 dari <http://www.google.co.id>.
- Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and M. Hemingway, (2005). *“The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance”* *Journal of Applied Psychology*, 90:2, 399-406. Diambil pada tanggal 11 september 2012 dari <http://www.morgeson.com>.



- Prasetya, Bayu Adi. 2011. "Pengaruh Tanggung Jawab, Pengalaman Otonomi Terhadap Prestasi Kerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang". Semarang: Universitas Deponogoro. Diambil pada tanggal 5 Maret 2012 dari <http://eprints.undip.ac.id>.
- Puspita, Galih. 2010. "Pengertian Akuntansi Publik Junior dan Partner". Diambil pada tanggal 7 Februari 2013 dari <http://tugas-galih.blogspot.com>.
- Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout M.S. (1995). "The Relationship Between Work Experience and Job Performance: A Conceptual and Meta-Analytic Review". *Personel Psychology*. Diambil pada tanggal 11 september 2012 dari <http://www.scribd.com>.
- Rotmann, S dan Coertzer, E, P (2003). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance", *SA Journal Of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74. Diambil pada tanggal 1 Maret 2012 dari www.Sanjip.co.za.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. BPFE UNDIP . Semarang.
- Suwandi, dan Nur Indriantoro, (1999), "Pengujian Model Turnover Pasewark dan strawser: Studi Empiris pada Lingkungan KAP", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* , Vol 2, Edisi Juli 1999 : 173-195.
- Wisesa, Ardhimas Linggar, (2012, "Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor di Semarang": Universitas Deponogoro. Diambil pada tanggal 25 September 2012 dari <http://eprints.undip.ac.id>.