

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Unit Analisis

4.1.1 Karakteristik Responden

Unit analisis dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di kota Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bersedia menjawab dan mengembalikan kuesioner sebanyak 42 auditor. Berikut ini adalah tabel mengenai Kantor Akuntan Publik di kota Bandung yang bersedia menjadi sampel penelitian.

Tabel 4.1
Nama dan Wilayah Kantor Akuntan Publik

No	Nama KAP	Wilayah
1	KAP Djoemarna, Wahyudin & rekan	Bandung
2	KAP Prof. Dr. H. TB Hasanuddin, MSc & Rekan	Bandung
3	KAP DRS Gunawan Sudrajat	Bandung
4	KAP Drs. La Midjan & Rekan	Bandung
5	KAP Abu Bakar Usman & Rekan (CAB)	Bandung
6	KAP AF. Rachman & Soetjipto WS	Bandung
7	KAP Moch. Zainuddin & Sukmadi	Bandung

8	KAP Dra. Yati Ruhiyati	Bandung
9	KAP Roebiyandini & Rekan	Bandung
10	KAP Risman dan Arifin	Bandung

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Penelitian dilakukan dengan mengirimkan 50 buah kuesioner. Total kuesioner yang dikembalikan sampai batas akhir penerimaan kuesioner berjumlah 42 responden dan dapat diolah seluruhnya. Berikut daftar responden pada tabel 4.1.

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner	50
Kuesioner yang diisi	42
Kuesioner yang tidak diisi	8
Kuesioner yang dapat diolah	42
Tingkat Pengisian kuesioner	84%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 50 kuesioner yang disebarakan yang dapat terkumpul sebanyak 42 kuesioner. Tingkat pengisian kuesioner yang diperoleh adalah sebesar 84% dari total kuesioner. Kuesioner yang tidak diisi sebanyak 8 kuesioner atau sebesar 16%. Hal ini menunjukkan tingkat pengisian kuesioner yang cukup tinggi karena peneliti mendatangi langsung Kantor Akuntan Publik dalam melakukan penyebaran kuesioner

Tabel 4.3
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	35	83%
Perempuan	7	17%
Total	42	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 83%, sedangkan perempuan sebanyak 7 orang atau 17%.

Tabel 4.4
Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
25 – 29 th	21	50%
30 – 34 th	11	26%
35 – 39 th	6	14%
40 – 44 th	2	5%
45 – 49 th	2	5%
≥ 50 th	-	-
Total	42	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur yang berkisar di 25 – 29 tahun sebanyak 21 orang atau 50%, 30 – 34 tahun sebanyak 11 orang atau 26%, 35 – 39 tahun sebanyak 6 orang atau 14%, 40 – 44 tahun sebanyak 2 orang atau 5% dan 45 – 49 tahun sebanyak 2 orang atau 5%.

Tabel 4.5
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Senior	39	93%
Supervisor	3	7%
Manajer	-	-
Partner	-	-
Jumlah	42	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jabatan yang dimiliki oleh responden pada data yang diolah sebanyak 39 orang atau 93% menjabat sebagai auditor senior dan 3 orang atau 7% menjabat sebagai supervisor. Dapat disimpulkan bahwa di Kantor Akuntan Publik banyak yang menjabat sebagai auditor senior.

Tabel 4.6
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D-III	0	-
S-I	36	86%
S-II	5	12%
S-III	1	2%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada tabel 4.6 dapat dilihat pendidikan responden sebanyak 36 orang atau 86% berlatar pendidikan S-I, sebanyak 5 orang atau 12% berlatar pendidikan S-II dan sebanyak 1 orang atau 2% berlatar pendidikan S-III.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Pengujian Alat Ukur Penelitian

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

4.2.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid

tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq 0,30$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,340	0,30	Valid
Item 2	0,324	0,30	Valid
Item 3	0,504	0,30	Valid
Item 4	0,313	0,30	Valid
Item 5	0,396	0,30	Valid
Item 6	0,532	0,30	Valid
Item 7	0,465	0,30	Valid
Item 8	0,482	0,30	Valid
Item 9	0,476	0,30	Valid
Item 10	0,536	0,30	Valid
Item 11	0,476	0,30	Valid
Item 12	0,425	0,30	Valid
Item 13	0,483	0,30	Valid
Item 14	0,406	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Independensi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,545	0,30	Valid
Item 2	0,584	0,30	Valid
Item 3	0,470	0,30	Valid
Item 4	0,665	0,30	Valid
Item 5	0,498	0,30	Valid
Item 6	0,327	0,30	Valid
Item 7	0,332	0,30	Valid
Item 8	0,390	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 9	0,650	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,579	0,30	Valid
Item 2	0,429	0,30	Valid
Item 3	0,470	0,30	Valid
Item 4	0,457	0,30	Valid
Item 5	0,447	0,30	Valid
Item 6	0,426	0,30	Valid
Item 7	0,605	0,30	Valid
Item 8	0,613	0,30	Valid
Item 9	0,595	0,30	Valid
Item 10	0,679	0,30	Valid
Item 11	0,468	0,30	Valid
Item 12	0,396	0,30	Valid
Item 13	0,553	0,30	Valid
Item 14	0,446	0,30	Valid
Item 15	0,617	0,30	Valid
Item 16	0,486	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Auditor

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,687	0,30	Valid
Item 2	0,598	0,30	Valid
Item 3	0,529	0,30	Valid
Item 4	0,540	0,30	Valid
Item 5	0,375	0,30	Valid
Item 6	0,348	0,30	Valid
Item 7	0,466	0,30	Valid
Item 8	0,604	0,30	Valid
Item 9	0,625	0,30	Valid
Item 10	0,590	0,30	Valid
Item 11	0,581	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 12	0,478	0,30	Valid
Item 13	0,494	0,30	Valid
Item 14	0,673	0,30	Valid
Item 15	0,528	0,30	Valid
Item 16	0,600	0,30	Valid
Item 17	0,458	0,30	Valid
Item 18	0,514	0,30	Valid
Item 19	0,753	0,30	Valid
Item 20	0,631	0,30	Valid
Item 21	0,696	0,30	Valid
Item 22	0,617	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada tabel 4.7 dan tabel 4.10 di atas dapat dilihat nilai indeks validitas setiap item pernyataan lebih besar dari nilai 0,30. Artinya semua butir pertanyaan yang diajukan pada keempat variabel sudah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

4.2.1.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *alpha-cronbach* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Jumlah Pertanyaan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	14	0,815	reliabel
Independensi	9	0,803	reliabel
Gaya kepemimpinan	16	0,876	reliabel
Kinerja auditor	22	0,920	reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas seperti terlihat pada tabel 4.11 dapat dilihat koefisien reliabilitas keempat variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang terdapat pada setiap variabel memiliki kekonsistenan dalam mengukur variabelnya masing-masing.

4.2.2 Gambaran Data Tanggapan Responden

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data variabel akan diketahui bagaimana kondisi variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan data hasil tanggapan responden yang sudah terkumpul, dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Analisis deskriptif dilakukan mengacu kepada setiap butir pernyataan yang ada pada setiap variabel yang diteliti.

4.2.2.1 Gambaran Kompetensi

Kompetensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung diukur menggunakan 6 indikator dan dioperasionalkan menjadi 14 butir pernyataan. Berikut gambaran kompetensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

a) Pengetahuan terhadap fakta-fakta

Tabel 4.12 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator pengetahuan terhadap fakta-fakta.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Pengetahuan terhadap fakta-fakta

No	Pernyataan		Pilihan Jawaban					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Dalam mengerjakan tugas audit selalu mencari tahu fakta-fakta yang terjadi di lapangan	F %	15 35,7	17 40,5	9 21,4	1 2,4	0 0,0	172
2	Dalam mengerjakan tugas audit tersebut saya mengetahui fakta-fakta yang terjadi secara keseluruhan	F %	17 40,5	16 38,1	8 19,0	1 2,4	0 0,0	175
3	Hasil audit yang saya berikan dalam opini audit berdasarkan fakta yang ada	F %	21 50,0	12 28,6	9 21,4	0 0,0	0 0,0	180
Rata-Rata								175,7

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.12 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-3 butir pernyataan yang diajukan mengenai pengetahuan terhadap fakta-fakta sebesar **175,7**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai pengetahuan terhadap fakta-fakta termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki pengetahuan yang baik terhadap fakta-fakta.

b) Pengetahuan terhadap prosedur-prosedur

Tabel 4.13 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator pengetahuan terhadap prosedur-prosedur.

Tabel 4.13

**Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Pengetahuan terhadap prosedur-prosedur**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					ΣSkor	
		SS	S	CS	TS	STS		
4	Mengetahui secara menyeluruh dan mendalam tentang prosedur audit	F	0	24	18	0	0	150
		%	0,0	57,1	42,9	0,0	0,0	
5	Selalu melakukan audit sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh standard audit	F	21	21	0	0	0	189
		%	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	
Rata-Rata							169,5	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.13 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai pengetahuan terhadap prosedur-prosedur sebesar **169,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai pengetahuan terhadap prosedur-prosedur termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki pengetahuan yang baik terhadap prosedur-prosedur.

c) Pengalaman

Tabel 4.14 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator pengalaman.

Tabel 4.14

**Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Pengalaman**

No	Pernyataan	Jawaban Responden	ΣSkor
----	------------	-------------------	-------

			SS	S	CS	TS	STS	
6	Semakin banyak jumlah klien yang saya audit, menjadikan audit yang saya lakukan semakin lebih baik	F %	0 0,0	8 19,0	22 52,4	12 28,6	0 0,0	122
7	Saya telah memiliki banyak pengalaman dalam bidang audit dengan berbagai macam klien sehingga audit yang saya lakukan menjadi lebih baik	F %	0 0,0	9 21,4	26 61,9	7 16,7	0 0,0	128
8	Walaupun sekarang jumlah klien saya banyak, audit yang saya lakukan belum tentu lebih baik dari sebelumnya	F %	0 0,0	14 33,3	28 66,7	0 0,0	0 0,0	140
Rata-Rata								130,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.14 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-3 butir pernyataan yang diajukan mengenai pengalaman sebesar **130,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3 tabel 3.8 maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai pengalaman termasuk dalam kriteria “Cukup”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki pengalaman yang cukup memadai dalam bidang audit.

d) Kemampuan Berkomunikasi

Tabel 4.15 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kemampuan berkomunikasi.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Berkomunikasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden	ΣSkor
----	------------	-------------------	-------

			SS	S	CS	TS	STS	
9	Mampu berkomunikasi dengan baik secara interaktif terhadap semua klien	F	14	28	0	0	0	182
		%	33,3	66,7	0,0	0,0	0,0	
10	Dalam lingkungan organisasi saya mampu membangun komunikasi dengan baik atasan maupun rekanan kerja	F	0	17	21	4	0	139
		%	0,0	40,5	50,0	9,5	0,0	
Rata-Rata								160,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.15 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan berkomunikasi sebesar **160,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kemampuan berkomunikasi termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi.

e) Kemampuan Berkreatifitas

Tabel 4.16 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kemampuan berkreatifitas.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Berkreatifitas

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
11	Berhubungan dalam melakukan audit saya mempunyai kreatifitas untuk	F	0	21	21	0	0	147
		%	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
	menghasilkan pekerjaan yang baik							
12	Saat menemukan kesulitan dalam pekerjaan saya mampu berkeaktifitas untuk menyelesaikan masalah tersebut	F %	6 14,3	5 11,9	24 57,1	7 16,7	0 0,0	136
Rata-Rata								141,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.16 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan berkeaktifitas sebesar **141,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kemampuan berkeaktifitas termasuk dalam kriteria “Cukup”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kemampuan cukup baik dalam berkeaktifitas.

f) Kemampuan Bekerja sama dengan orang lain

Tabel 4.17 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan Bekerja sama dengan orang lain

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
13	Percaya dengan tim atau rekan kerja sekarang	F %	19 45,2	19 45,2	4 9,5	0 0,0	0 0,0	183
14	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja atau tim secara baik	F %	18 42,9	24 57,1	0 0,0	0 0,0	0 0,0	186

No	Pernyataan	Jawaban Responden					ΣSkor
		SS	S	CS	TS	STS	
Rata-Rata						184,5	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.17 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan bekerja sama dengan orang lain sebesar **184,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kemampuan bekerja sama dengan orang lain termasuk dalam kriteria “Sangat baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kemampuan yang sangat baik dalam bekerja sama dengan orang lain.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran empirik secara menyeluruh tentang kompetensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung maka dilakukan perhitungan jumlah skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.18

Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
1	15	17	9	1	0	172
2	17	16	8	1	0	175
3	21	12	9	0	0	180

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
4	0	24	18	0	0	150
5	21	21	0	0	0	189
6	0	8	22	12	0	122
7	0	9	26	7	0	128
8	0	14	28	0	0	140
9	14	28	0	0	0	182
10	0	17	21	4	0	139
11	0	21	21	0	0	147
12	6	5	24	7	0	136
13	19	19	4	0	0	183
14	18	24	0	0	0	186
Total Skor						2229

(Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, Desember 2014)

Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat di lampiran, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kompetensi auditor termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Hal ini bisa dilihat dari nilai total jumlah skor pada variabel kompetensi sebesar **2229** berada pada interval “1856,5 – 2293,2” yang berada pada bab 3 tabel 3.5 dan termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Artinya sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sudah memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas audit.

4.2.2.2 Gambaran Independensi Auditor

Independensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung diukur menggunakan 4 indikator dan dioperasionalkan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut gambaran independensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

a) Kejujuran

Tabel 4.13 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kejujuran.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kejujuran

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Selalu jujur dalam melakukan segala tugas pekerjaan	F %	15 35,7	27 64,3	0 0,0	0 0,0	0 0,0	183
2	Komunikasi antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja seprofesi sangat terbuka	F %	15 35,7	25 59,5	2 4,8	0 0,0	0 0,0	181
Rata-Rata								

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.19 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kejujuran sebesar **180,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kejujuran termasuk dalam kriteria “Sangat tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sangat jujur dalam melaksanakan tugas audit.

b) Objektivitas

Tabel 4.20 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator objektivitas.

Tabel 4.20

**Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Objektifitas**

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
3	Dalam melakukan tugas saya tidak dapat dipengaruhi oleh orang lain dalam hal apapun	F	6	26	9	1	0	163
		%	14,3	61,9	21,4	2,4	0,0	
4	Dalam memberikan opini audit saya selalu mamacu temuan audit yang sesuai dengan fakta di lapangan	F	3	18	18	3	0	147
		%	7,1	42,9	42,9	7,1	0,0	
Rata-Rata							155,0	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.20 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai objektifitas sebesar **155,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai objektifitas termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sudah objektif dalam melaksanakan tugas audit.

c) Pandangan pihak lain sehubungan dengan Pelaksanaan audit

Tabel 4.21 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator pandangan pihak lain sehubungan dengan pelaksanaan audit.

Tabel 4.21

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Pandangan pihak lain sehubungan dengan Pelaksanaan audit

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
5	Setiap hasil audit yang saya kerjakan	F	9	26	7	0	0	170
	tidak terpengaruh oleh pihak lain	%	21,4	61,9	16,7	0,0	0,0	
6	Dalam proses audit pihak lain tidak	F	6	33	3	0	0	171
	dapat mempengaruhi saya dalam bekerja	%	14,3	78,6	7,1	0,0	0,0	
Rata-Rata								170,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.21 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai pandangan pihak lain sehubungan dengan pelaksanaan audit sebesar **170,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai pandangan pihak lain sehubungan dengan pelaksanaan audit termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mendapat pandangan positif dari pihak lain sehubungan dengan pelaksanaan audit.

d) Keahlian terkait erat dengan Kecakapan profesional auditor

Tabel 4.22 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

Tabel 4.22

**Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Keahlian
terkait erat dengan Kecakapan profesional auditor**

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
7	Untuk melakukan audit yang baik, saya membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari tingkat pendidikan formal	F %	9 21,4	30 71,4	3 7,1	0 0,0	0 0,0	174
8	Selain pendidikan formal, untuk melakukan audit, saya tidak membutuhkan pengetahuan yang diperoleh dari kursus dan pelatihan khususnya dibidang audit	F %	8 19,0	32 76,2	2 4,8	0 0,0	0 0,0	174
9	Keahlian khusus yang saya miliki dapat mendukung proses audit yang saya lakukan	F %	21 50,0	21 50,0	0 0,0	0 0,0	0 0,0	189
Rata-Rata								179,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.22 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-3 butir pernyataan yang diajukan mengenai keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor sebesar **179,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki keahlian berkaitan dengan dengan kecakapan profesional .

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran empirik secara menyeluruh tentang independensi auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung maka

dilakukan perhitungan jumlah skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.23

Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai Independensi Auditor

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
1	15	27	0	0	0	183
2	15	25	2	0	0	181
3	6	26	9	1	0	163
4	3	18	18	3	0	147
5	9	26	7	0	0	170
6	6	33	3	0	0	171
7	9	30	3	0	0	174
8	8	32	2	0	0	174
9	21	21	0	0	0	189
Total Skor						1552

(Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, Desember 2014)

Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat di bab 3 pada tabel 3.6, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai independensi auditor termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Hal ini bisa dilihat dari rata-rata jumlah skor pada independensi sebesar **1552** berada pada interval “1285,3 – 1587,6” yang termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Artinya sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sudah independen dalam melaksanakan tugas audit.

4.2.2.3 Gambaran Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung diukur menggunakan 8 indikator dan dioperasionalkan menjadi 16 butir pernyataan.

Berikut gambaran gaya kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

a) Kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan

Tabel 4.24 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan.

Tabel 4.24
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Hubungan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat dekat	F	3	29	6	4	0	157
		%	7,1	69,0	14,3	9,5	0,0	
2	Tidak ada kesenjangan antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sekarang	F	2	26	7	5	2	147
		%	4,8	61,9	16,7	11,9	4,8	
Rata-Rata							152,0	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.24 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan sebesar **152,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kedekatan hubungan dengan bawahan.

b) Adanya rasa saling percaya

Tabel 4.25 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator adanya rasa saling percaya.

Tabel 4.25
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Adanya
rasa saling percaya

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
3	Adanya rasa saling percaya antara atasan, bawahan dan rekan kerja seprofesi	F	7	27	6	2	0	165
		%	16,7	64,3	14,3	4,8	0,0	
4	Kepercayaan antara pimpinan dan bawahan didalam organisasi di tempat saya bekerja sangat tinggi	F	7	24	5	6	0	158
		%	16,7	57,1	11,9	14,3	0,0	
Rata-Rata								161,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.25 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai rasa saling percaya sebesar **161,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai rasa saling percaya termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mampu menjaga rasa saling percaya.

c) Kekeluargaan

Tabel 4.26 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kekeluargaan.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Kekeluargaan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
5	Hubungan antar anggota organisasi di tempat saya bekerja selalu baik dan harmonis	F %	7 16,7	27 64,3	5 11,9	3 7,1	0 0,0	164
6	Pimpinan di organisasi tempat saya bekerja selalu melakukan pendekatan – pendekatan secara kekeluargaan	F %	3 7,1	21 50,0	10 23,8	8 19,0	0 0,0	145
Rata-Rata								154,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.26 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kekeluargaan sebesar **154,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kekeluargaan termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sering melakukan pendekatan kekeluargaan.

d) Menghargai gagasan bawahan

Tabel 4.27 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator menghargai gagasan bawahan.

Tabel 4.27
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Menghargai gagasan bawahan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
7	Pimpinan di tempat saya bekerja	F	6	26	8	2	0	162
	sangat menghargai gagasan bawahan	%	14,3	61,9	19,0	4,8	0,0	
8	Pimpinan merasa penting untuk	F	2	26	12	2	0	154
	menampung gagasan bawahan	%	4,8	61,9	28,6	4,8	0,0	
Rata-Rata								158,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.27 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai menghargai gagasan bawahan sebesar **158,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai menghargai gagasan bawahan termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mau menghargai gagasan bawahan.

e) Komunikasi antara pimpinan dan bawahan

Tabel 4.28 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Tabel 4.28

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Komunikasi antara pimpinan dan bawahan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
9	Komunikasi antara pimpinan,	F	5	21	9	7	0	150
	bawahan dan rekan kerja seprofesi sangat terbuka dan menyenangkan	%	11,9	50,0	21,4	16,7	0,0	

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
10	Selalu ada komunikasi yang baik antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja seprofesi di tempat saya bekerja	F %	7 16,7	28 66,7	5 11,9	2 4,8	0 0,0	166
Rata-Rata								158,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.28 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai komunikasi antara pimpinan dan bawahan sebesar **158,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai komunikasi antara pimpinan dan bawahan termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung ada komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

f) Pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok

Tabel 4.29 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok.

Tabel 4.29

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
11	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok	F %	3 7,1	32 76,2	6 14,3	1 2,4	0 0,0	163
12	Di tempat saya bekerja sekarang, pemimpin selalu menjelaskan keterkaitan hal satu dengan hal lain di dalam tim kerja	F %	5 11,9	28 66,7	6 14,3	3 7,1	0 0,0	161
Rata-Rata								162,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.29 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok sebesar **162,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mampu mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok.

g) Membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas

Tabel 4.30 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas.

Tabel 4.30
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
13	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	F	4	28	8	2	0	160
		%	9,5	66,7	19,0	4,8	0,0	
14	Pimpinan di tempat saya bekerja membangun pola agar komunikasi di dalam organisasi menjadi jelas	F	1	21	16	4	0	145
		%	2,4	50,0	38,1	9,5	0,0	
Rata-Rata							152,5	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.30 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas sebesar **152,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mampu membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas.

h) Menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar

Tabel 4.31 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar.

Tabel 4.31
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator
Menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
15	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan arahan dalam mengerjakan tugas yang benar	F	5	27	9	1	0	162
		%	11,9	64,3	21,4	2,4	0,0	
16	Pimpinan selalu mengkoreksi pekerjaan bawahannya apabila terjadi kesalahan	F	6	24	11	1	0	161
		%	14,3	57,1	26,2	2,4	0,0	
Rata-Rata								161,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.31 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar sebesar **161,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor menilai pimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mampu menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran empirik secara menyeluruh tentang gaya kepemimpinan pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung maka

dilakukan perhitungan jumlah skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.32

Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya kepemimpinan

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
1	3	29	6	4	0	157
2	2	26	7	5	2	147
3	7	27	6	2	0	165
4	7	24	5	6	0	158
5	7	27	5	3	0	164
6	3	21	10	8	0	145
7	6	26	8	2	0	162
8	2	26	12	2	0	154
9	5	21	9	7	0	150
10	7	28	5	2	0	166
11	3	32	6	1	0	163
12	5	28	6	3	0	161
13	4	28	8	2	0	160
14	1	21	16	4	0	145
15	5	27	9	1	0	162
16	6	24	11	1	0	161
Total Skor						2520

(Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, Desember 2014)

Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat di lampiran, maka total jumlah skor jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Hal ini bisa dilihat dari nilai total jumlah skor pada gaya kepemimpinan sebesar **2520** berada pada interval “2284,9 – 2822,4” yang ada pada bab 3 tabel 3.7 dan termasuk dalam kriteria “**Baik**”.

Artinya sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung merasa kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai.

4.2.2.4 Gambaran Kinerja Auditor

Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung diukur menggunakan 10 indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 22 butir pernyataan. Berikut gambaran kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

a) Kemampuan

Tabel 4.33 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator kemampuan.

Tabel 4.33
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Kemampuan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
1	Kualitas audit bergantung dari kemampuan auditornya	F	18	17	7	0	0	179
		%	42,9	40,5	16,7	0,0	0,0	
2	Kemampuan seorang auditor dilihat dari kecakapannya dalam menyelesaikan pekerjaannya	F	14	23	4	1	0	176
		%	33,3	54,8	9,5	2,4	0,0	
Rata-Rata							177,5	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.33 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai kemampuan sebesar **177,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai kemampuan termasuk dalam kriteria “Sangat Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada

umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas audit.

b) Keahlian

Tabel 4.34 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator keahlian.

Tabel 4.34

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Keahlian

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
3	Keahlian seorang auditor selalu ditentukan oleh pengalaman kerjanya	F	9	24	4	4	1	162
		%	21,4	57,1	9,5	9,5	2,4	
4	Auditor di tempat saya bekerja merupakan seorang yang ahli dibidangnya	F	8	28	2	4	0	166
		%	19,0	66,7	4,8	9,5	0,0	
Rata-Rata							164,0	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.34 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai keahlian sebesar **164,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai keahlian termasuk dalam kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki keahlian yang baik dalam melaksanakan tugas audit.

c) Latar belakang

Tabel 4.35 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator latar belakang.

Tabel 4.35
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Latar belakang

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
5	Auditor yang memiliki latar belakang pendidikan yang bagus akan menjadi auditor yang berkualitas	F	4	20	6	12	0	142
		%	9,5	47,6	14,3	28,6	0,0	
6	Semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka semakin tinggi tingkat kinerjanya	F	9	14	11	8	0	150
		%	21,4	33,3	26,2	19,0	0,0	
Rata-Rata								146,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.35 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai latar belakang sebesar **146,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai latar belakang termasuk dalam kriteria “Sesuai”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki latar belakang yang sesuai dalam melaksanakan tugas audit.

d) Persepsi

Tabel 4.36 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator persepsi.

Tabel 4.36

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Persepsi

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
7	Pembagian kerja dan sistem organisasi dapat membuat seorang auditor memiliki pandangan dan pola pikir yang berbeda	F %	6 14,3	30 71,4	5 11,9	1 2,4	0 0,0	167
8	Saya selalu memiliki persepsi mengenai objek yang saya temui di dalam pekerjaan	F %	1 2,4	34 81,0	6 14,3	1 2,4	0 0,0	161
Rata-Rata							164,0	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.36 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai persepsi sebesar **164,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai persepsi termasuk dalam kriteria “Positif”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki persepsi yang positif dalam melaksanakan tugas audit.

e) *Attitude*

Tabel 4.37 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator *attitude*.

Tabel 4.37

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator *Attitude*

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
9	Penghargaan dari perusahaan atas kinerja saya akan membuat saya bekerja dan bersikap baik selama bekerja di organisasi	F %	16 38,1	16 38,1	8 19,0	2 4,8	0 0,0	172
10	Saya selalu berusaha bersikap baik di lingkungan organisasi baik ke atasan, bawahan maupun rekan seprofesi	F %	11 26,2	25 59,5	5 11,9	1 2,4	0 0,0	172
Rata-Rata								172,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.37 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai *attitude* sebesar **172,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai *attitude* termasuk dalam kriteria “Positif”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki sikap yang positif dalam melaksanakan tugas audit.

f) *Personality*

Tabel 4.38 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator *personality*.

Tabel 4.38

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator *Personality*

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
11	Gaji yang cukup besar akan membuat saya menjadi pribadi yang bekerja keras untuk organisasi	F %	17 40,5	16 38,1	5 11,9	4 9,5	0 0,0	172

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
12	Kepribadian yang saya miliki mampu mendorong saya untuk meningkatkan kinerja didalam pekerjaan	F %	10 23,8	29 69,0	2 4,8	1 2,4	0 0,0	174
Rata-Rata								173,0

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.38 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai *personality* sebesar **173,0**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai *personality* termasuk dalam kriteria “Positif”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki *personality* yang positif dalam melaksanakan tugas audit.

g) Motivasi

Tabel 4.39 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator motivasi.

Tabel 4.39

Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Motivasi

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
13	Organisasi tempat kerja seorang auditor dapat memotivasi dan mempengaruhi kinerjanya	F %	3 7,1	34 81,0	4 9,5	1 2,4	0 0,0	165
14	Saya melakukan usaha untuk mencapai tujuan, karena terdapat motivasi didalam diri saya	F %	8 19,0	23 54,8	10 23,8	1 2,4	0 0,0	164
Rata-Rata								164,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.39 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai motivasi sebesar **164,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai motivasi termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas audit.

h) Sumber daya

Tabel 4.40 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator sumber daya.

Tabel 4.40
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Sumber
daya

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
15	Rekan kerja dan fasilitas organisasi di tempat saya bekerja sangat mempengaruhi kinerja saya	F	5	24	12	1	0	159
		%	11,9	57,1	28,6	2,4	0,0	
16	Informasi – informasi yang saya dapat dari organisasi dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	F	6	27	8	1	0	164
		%	14,3	64,3	19,0	2,4	0,0	
Rata-Rata							161,5	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.40 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan

yang diajukan mengenai sumber daya sebesar **161,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai sumber daya termasuk dalam kriteria “Memadai”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya sumber daya pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sudah memadai.

i) Penghargaan

Tabel 4.41 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator penghargaan.

Tabel 4.41
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Penghargaan

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
17	Instruksi dari atas yang kurang jelas membuat membuat hasil audit menjadi kurang maksimal dan kadang tidak selesai tepat waktu	F %	6 14,3	25 59,5	7 16,7	4 9,5	0 0,0	159
18	Atasan saya selalu mengarahkan para bawahannya agar dapat mencapai tujuan organisasi	F %	9 21,4	25 59,5	7 16,7	1 2,4	0 0,0	168
Rata-Rata								163,5

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.41 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-2 butir pernyataan yang diajukan mengenai penghargaan sebesar **163,5**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai penghargaan termasuk dalam kriteria “Tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya

auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mendapat penghargaan dalam melaksanakan tugas audit.

j) Struktur organisasi

Tabel 4.42 berikut menunjukkan distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada indikator struktur organisasi.

Tabel 4.42
Rekapitulasi Distribusi Tanggapan Responden Pada Indikator Struktur organisasi

No	Pernyataan		Jawaban Responden					ΣSkor
			SS	S	CS	TS	STS	
19	Penghargaan dan bonus yang diberikan oleh organisasi akan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih semangat dan lebih bekerja keras	F %	12 28,6	21 50,0	6 14,3	3 7,1	0 0,0	168
20	Organisasi di tempat saya bekerja selalu memberikan apresiasinya terhadap kinerja karyawan	F %	10 23,8	25 59,5	7 16,7	0 0,0	0 0,0	171
21	Struktur organisasi yang jelas dan terkoordinir dengan baik akan membuat organisasi berjalan lebih efektif	F %	12 28,6	23 54,8	6 14,3	1 2,4	0 0,0	172
22	Organisasi di tempat saya bekerja selalu mengatur SDM nya bagi kegiatan – kegiatan organisasi	F %	3 7,1	29 69,0	9 21,4	1 2,4	0 0,0	160
Rata-Rata							167,8	

Melalui distribusi tanggapan responden yang terdapat pada tabel 4.42 dapat dilihat rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ke-4 butir pernyataan yang diajukan mengenai struktur organisasi sebesar **167,9**. Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat pada bab 3, maka rata-rata jumlah skor jawaban responden mengenai struktur organisasi termasuk dalam

kriteria “Baik”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada umumnya auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung mendapat apresiasi dari organisasi ketika melaksanakan tugas audit.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung maka dilakukan perhitungan jumlah skor jawaban responden dari setiap butir pernyataan.

Tabel 4.43

Tabulasi Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja auditor

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
1	18	17	7	0	0	179
2	14	23	4	1	0	176
3	9	24	4	4	1	162
4	8	28	2	4	0	166
5	4	20	6	12	0	142
6	9	14	11	8	0	150
7	6	30	5	1	0	167
8	1	34	6	1	0	161
9	16	16	8	2	0	172
10	11	25	5	1	0	172
11	17	16	5	4	0	172
12	10	29	2	1	0	174
13	3	34	4	1	0	165
14	8	23	10	1	0	164
15	5	24	12	1	0	159
16	6	27	8	1	0	164
17	6	25	7	4	0	159
18	9	25	7	1	0	168
19	12	21	6	3	0	168
20	10	25	7	0	0	171
21	12	23	6	1	0	172
22	3	29	9	1	0	160

Nomor Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor
	SS	S	CS	TS	STS	
Total Skor						3643

(Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner, Desember 2014)

Berpedoman pada kategorisasi jumlah skor jawaban responden yang terdapat di lampiran, maka total jumlah skor jawaban responden mengenai kinerja auditor termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Hal ini bisa dilihat dari nilai total jumlah skor pada gaya kepemimpinan sebesar **3643** berada pada interval “3141,7 – 3880,8” yang berada pada bab 3 tabel 3.8 dan termasuk dalam kriteria “**Baik**”. Artinya sebagian besar auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung memiliki kinerja yang sangat baik.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor

Pada bagian ini akan diuji pengaruh kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi berdasarkan data 42 orang auditor. Bentuk model persamaan regresi yang akan diuji diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja auditor
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Independensi
- X₃ = Gaya kepemimpinan

- β_0 = konstanta
- β_i = koefisien regresi variabel X_i
- ε = Pengaruh faktor lain

4.2.3.1 Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menguji perubahan yang terjadi pada kinerja auditor yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil pengolahan data kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor menggunakan software SPSS 20 di peroleh hasil regresi sebagai berikut.

Tabel 4.44
Hasil Regresi Kompetensi, Independensi dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Auditor

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,626	,739		-3,556	,001
	Kompetensi	,798	,132	,677	6,063	,000
	Independensi	,685	,123	,663	5,552	,000
	Kepemimpinan	,685	,114	,665	6,028	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.44 maka dapat dibentuk persamaan regresi kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor sebagai berikut.

$$\hat{Y} = -2,626 + 0,798 X_1 + 0,685 X_2 + 0,685 X_3$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat koefisien regresi dari ketiga variabel independen bertanda positif yang menunjukkan bahwa kompetensi yang baik serta independensi yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang sesuai akan meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Nilai

koefisien pada masing-masing variabel independen menunjukkan peningkatan pada kinerja auditor jika variabel independen ditingkatkan 1 tingkat.

4.2.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk menguji kesahihan atau keabsahan hasil estimasi model regresi. Beberapa asumsi klasik yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda), uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (untuk data yang berbentuk deret waktu). Pada penelitian ini hanya tiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut diuji karena data yang dikumpulkan tidak mengandung unsur deret waktu sehingga tidak dilakukan uji autokorelasi.

1) Uji Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi dan hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.45
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

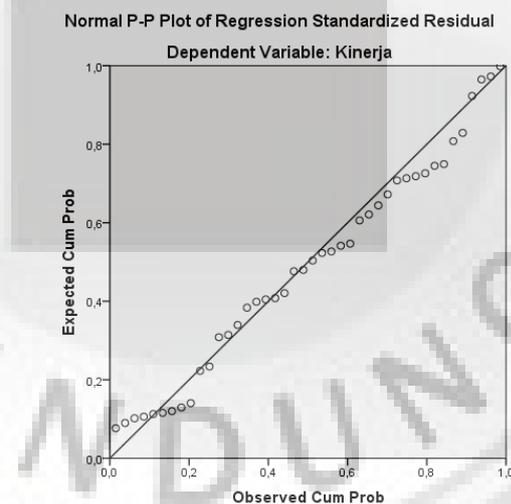
	Unstandardized Residual
N	42

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,33753651
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-,069
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,645
		,799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.45 dapat dilihat nilai signifikansi (*asympt.sig.*) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,799. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Selain melalui pengujian, normalitas data juga bisa dilihat melalui p-p plot seperti yang ditunjukkan pada grafik berikut.



Gambar 4.1

P-P Plot Untuk Mengidentifikasi Normalitas Model Regresi

Pada grafik tersebut dapat dilihat nilai residual setiap pengamatan berada disekitar garis diagonal yang mengindikasikan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel independen pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Tabel 4.46

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,803	1,245
	Independensi	,704	1,421
	Kepemimpinan	,824	1,214

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui nilai VIF yang diperoleh seperti pada tabel 4.46 diatas dapat dilihat nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel independen masih lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel independen, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara keempat variabel bebas.

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien.

Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila ada koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.47 berikut dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing korelasi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error).

Tabel 4.47
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations			absolut_residual
Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	-,082
		Sig. (2-tailed)	,608
		N	42
Independensi	Independensi	Correlation Coefficient	-,262
		Sig. (2-tailed)	,093
		N	42
Kepemimpinan	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	,255
		Sig. (2-tailed)	,104
		N	42

Pada tabel 4.47 dapat dilihat nilai korelasi masing-masing variabel independen dengan absolut residual tidak ada yang signifikan (nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05). Data ini menunjukkan bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Karena ketiga asumsi regresi terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi model regresi sudah memenuhi syarat BLUE (*best linear unbiased estimation*) sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

4.2.3.3 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (individual), maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian simultan, dan apabila hasil pengujian simultan signifikan dilanjutkan dengan uji parsial.

4.2.3.3.1 Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk membuktikan apakah kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : Semua $\beta_i = 0$ Kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara
 $i = 1,2,3$ simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

H_a : Ada $\beta_i \neq 0$ Kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara
 $i = 1,2,3$ simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tercantum pada tabel 4.48 berikut ini:

Tabel 4.48
Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi Secara Bersama-sama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,596	3	2,532	20,599	,000 ^b

Residual	4,671	38	,123	
Total	12,268	41		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Independensi

Berdasarkan tabel anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data sebesar 20,599 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas (3&38) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,852. Karena F_{hitung} (20,599) lebih besar dibanding F_{tabel} (2,852) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0.05$) diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

4.2.3.3.2 Pengujian Koefisien Regresi Secara Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 2,024 yang diperoleh dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 38 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.49

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,626	,739		-3,556	,001
1 Kompetensi	,798	,132	,677	6,063	,000
Independensi	,685	,123	,663	5,552	,000
Kepemimpinan	,685	,114	,665	6,028	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.49 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menguji apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

▪ Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Dihipotesiskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0. \beta_1 = 0$: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

$H_a. \beta_1 \neq 0$: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.49 diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 6,063 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t_{hitung} (6,063) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin

baik kompetensi auditor akan meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

▪ **Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor**

Dihipotesiskan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0. \beta_2 = 0$: Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

$H_a. \beta_2 \neq 0$: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.49 diperoleh nilai t_{hitung} independensi sebesar 5,552 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai t_{hitung} (5,552) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi independensi auditor akan meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

▪ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Dihipotesiskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung, karena dugaan tersebut

peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0. \beta_3 = 0$: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

$H_a. \beta_3 \neq 0$: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.49 diperoleh nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar 5,496 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (6,028) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung.

4.2.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan ketiga variabel independen (kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel kinerja auditor. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.50
Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,787 ^a	,619	,589	,35061
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Independensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai R (0,787) pada tabel 4.50 merupakan nilai koefisien korelasi berganda, yaitu nilai yang menunjukkan kekuatan hubungan kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara simultan dengan kinerja auditor. Jadi berdasarkan nilai korelasi berganda dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yang terdiri dari kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja auditor.

Kemudian nilai R-Square sebesar 0,619 atau 61,9 persen menunjukkan bahwa kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung sebesar 61,9 persen. Dengan kata lain kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 61,9% terhadap perubahan kinerja auditor. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 38,1%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kompetensi, independensi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficients* yang terdapat pada tabel 4.49 juga dapat diketahui bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Sebaliknya independensi memberikan pengaruh yang paling lemah terhadap kinerja auditor.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi yang diperoleh variabel kompetensi (X_1) bertanda positif sebesar 79,8 %. Hal ini menunjukkan apabila kompetensi meningkat maka berjalan searah dengan kinerja auditor (Y). Dalam pengertian, jika kompetensi tinggi maka kinerja auditor akan semakin baik.

Seorang auditor dengan kompetensi yang tinggi mempunyai pengetahuan yang lebih terhadap fakta-fakta, memiliki pengetahuan terhadap prosedur audit dan memiliki pengalaman yang lebih. Berbeda dengan seorang auditor yang berkompotensi rendah yang akan memberikan kurangnya kredibilitas auditor dalam kantor akuntan publik tersebut.

Adapun dukungan data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja auditor sudah tergolong baik yang tercermin sesuai dengan indikator: 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.

Akan tetapi meskipun hasil penelitian tersebut di kategorikan baik, hasil pengolahan sebaran kuesioner masih menunjukkan kelemahan yang terdapat dalam

dimensi komponen pengetahuan didalam indikator pengetahuan terhadap pengalaman, dengan semakin banyaknya jumlah klien yang di audit oleh auditor maka hasilnya tidak akan selalu menjadi lebih baik.

Koefisien kompetensi betanda positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi auditor akan meningkatkan kinerja auditor semakin baik. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtanto (1998) menunjukkan bahwa kompetensi berpangaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.3.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi yang diperoleh variabel independensi (X_2) bertanda positif sebesar 68,5 %. Hal ini menunjukkan apabila independensi meningkat maka berjalan searah dengan kinerja auditor (Y). Dalam pengertian, jika semakin tinggi independensi maka kinerja auditor akan semakin baik.

Seorang auditor dengan independensi tinggi yaitu seorang auditor akan tidak mudah di pengaruhi oleh pihak lain, karena ia melaksanakan pekerjaanya untuk kepentingan umum. Berbeda dengan independensi yang memiliki independensi rendah, maka kinerja seorang auditor tersebut akan mengutamakan kepentingan dirinya pribadi dan atau pihak lain sehingga tidak menutup kemungkinan manajemen perusahaan melakukan tekanan terhadap auditor yang menyebabkan laporan keuangan auditan yang di hasilkan itu sesuai keinginan klien.

Adapun dukungan data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi terhadap kinerja auditor sudah tergolong baik yang tercermin sesuai dengan indikator: (1) *Independence in fact* (independensi dalam fakta) Artinya auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi, keterkaitan yang erat dengan objektivitas. (2) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan) Artinya pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. (3) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahliannya) Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

Akan tetapi meskipun hasil penelitian tersebut di kategorikan sangat baik, hasil pengolahan sebaran kuesioner masih menunjukkan kelemahan yang terdapat dalam dimensi independensi dalam fakta yang diberikan oleh kantor akuntan publik pada indikator objektivitas dalam melakukan tugasnya tidak dapat dipengaruhi oleh pihak orang lain dalam hal apapun mayoritas jawaban setuju dari responden dan adapula yang menjawab tidak setuju dengan demikian fakta tersebut masih ada kejanggalan yang terjadi terhadap auditor di kantor akuntan publik.

Koefisien independensi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi independensi auditor akan meningkatkan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Koefisien independensi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi independensi auditor akan meningkatkan kinerja auditor semakin baik. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Hasil Penelitian diatas yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Kompiang

Martina Dinata Putri dan I.D.G Dharma Saputra (2013) membuktikan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor

Hasil uji hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Koefisien regresi yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan (X_3) bertanda positif sebesar 68,5 %. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan memberikan bukti empiris bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan meningkat maka akan meningkatkan kinerja auditor (Y) dengan baik dan berjalan searah.

Adapun dukungan data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor sudah tergolong baik yang tercermin sesuai dengan indikator: (1) Pertimbangan (*consideration*), menggambarkan gaya kepemimpinan melalui a) kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan, b) adanya rasa saling percaya, c) kekeluargaan, d) menghargai gagasan bawahan, e) adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. (2) Struktur inisiatif (*initiating structure*), menunjukkan gaya kepemimpinan yang meliputi a) pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan-hubungan di dalam kelompok, b) membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, c) menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar.

Akan tetapi meskipun hasil penelitian tersebut di kategorikan sangat baik, hasil pengolahan sebaran kuesioner masih menunjukkan kelemahan yang terdapat dalam dimensi pertimbangan didalam indikator kekeluargaan yang menunjukan

bahwa pimpinan didalam suatu kantor akuntan publik tidak selalu melakukan pendekatan-pendekatan terhadap rekan kerjanya tidak secara kekeluargaan.

Koefisien gaya kepemimpinan bertanda positif menunjukkan bahwa semakin sesuai gaya kepemimpinan yang di terapkan akan meningkatkan kinerja auditor semaik baik. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fleisman dan Peters (1962) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

4.3.4 Pengaruh Kompetensi dan Independensi serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung maka dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan Uji F atau Uji Simultan dan Uji t atau Uji Parsial. Dari hasil uji f diperoleh nilai sebesar 20,599 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Kemudian dari tabel t pada $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas 3 & 38. Karena nilai f (20,599) lebih besar dari f_{tabel} (2,852) maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 sehingga disimpulkan bahwa kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor di kota Bandung.

Adapun pengaruh kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor yang diperoleh dari nilai R (0,787) menunjukkan kekuatan hubungan ketiga variabel independen (kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan) secara simultan dengan kinerja auditor. Jadi

permasalahan yang sedang diteliti bahwa secara simultan ketiga variabel independen (kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Artinya kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan memiliki peranan penting terhadap kinerja auditor.

Hasil $R\ Square = 0,619$ menunjukkan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja auditor dapat diterangkan oleh variabel kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan sebesar 61,9%. Artinya secara bersama-sama kompetensi dan independensi serta gaya kepemimpinan memberikan kontribusi /pengaruh sebesar 61,9% terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di kota Bandung. Sedangkan sisanya 38.1 merupakan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.