

TESIS

PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEAHLIAN AUDITOR DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KONAWE, KOTA KENDARI DAN KABUPATEN KOLAKA



OLEH :

SAHRAN

NIM. 040711696M

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2009**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KEAHLIAN AUDITOR DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN KONAWE, KOTA KENDARI DAN
KABUPATEN KOLAKA**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Magister Akuntansi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga**

OLEH :

SAHRAN

NIM. 040711696M

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2009**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini telah disetujui

Pada Tanggal 21 Mei 2009

Oleh:

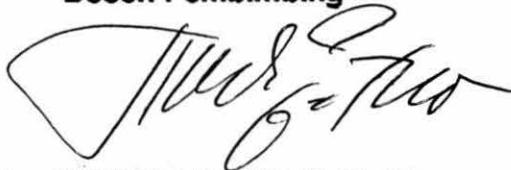
Pembimbing Ketua



Dr. H. WIDI HIDAYAT, M. Si. Ak

NIP. 131 558 573

Dosen Pembimbing

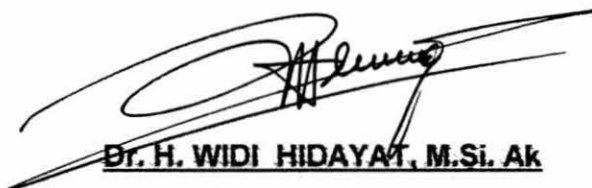


Drs. HENDARJATNO, M.Si. Ak

NIP. 131 801 637

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Akuntansi



Dr. H. WIDI HIDAYAT, M.Si. Ak

NIP. 131 558 573

Telah diuji Pada

Tanggal 12 Agustus 2009

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dra. Isnalita, M.Si.,Ak

Anggota : 1. Dra. Hj. Hamidah, M.Si.,Ak

2. Drs. B. Hartono, MM.,Ak

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT karena hanya atas ridho, rahmat, serta hidayat Nya yang sangat luar biasa sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini.

Terima kasih yang tak terhingga serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. H. Widi Hidayat, M.Si.,Ak. selaku Pembimbing Ketua dan Drs. Hendarjatno,M.Si.,Ak selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan perhatian, keikhlasan, pengertian, kesabaran serta meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, bimbingan, semangat dan sarana selama proses penyusunan tesis ini.

Secara khusus tesis ini saya persembahkan kepada Istri tercinta Siti Sainab terima kasih atas segala pengertian, kesabaran, do'a, cinta kasih serta dukungannya selama saya menempuh studi ini. Semoga cita-cita serta harapan kita tercapai dan bisa terbentuk keluarga yang sakinah, mawadah dan warohmah. Tak lupa juga untuk anakku Saisyah Delisari Zerin terima kasih telah menjadi semangat dalam menyelesaikan tesis ini, semoga kelak engkau bisa menjadi anak yang sholeh/sholehah. Begitu juga untuk Ayahandaku Drs.H.Mahmid, terima kasih atas segala do'a, restu, dukungan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini bukanlah semata-mata hasil karya saya sendiri, melainkan buah pikiran dari berbagai pihak. Tanpa bantuan, waktu dan sumbangan pemikiran mereka tesis ini tidak mungkin selesai. Oleh karena itu, ucapan terima kasih serta penghargaan yang setulus-tulusnya saya sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Fasich, Apt selaku Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
2. Bapak Drs. Ec. H. Karjadi Mintaroem, MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
3. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Amin, dr.,Sp.P selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
4. Bapak Dr. H. Widi Hidayat, M.Si.,Ak selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi yang telah memberikan kesempatan dan ijin untuk melanjutkan studi pada Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
5. Bapak/Ibu tenaga pengajar Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama proses penyelesaian studi ini.
6. Ibu Dra. Isnalita, M.Si.,Ak, Ibu Dra. Iswajuni, M.Si.,Ak, Ibu Dra. Hj. Hamidah, M.Si.,Ak, Bapak Drs. B. Hartono, MM.,Ak, selaku tim penguji yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk menyempurnakan tesis ini.

7. Bapak/Ibu tenaga administrasi Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Airlangga, khususnya Mba Riska dan Mas Puji atas keikhlasan dan kesabarannya membantu kelancaran dalam proses administrasi selama masa studi hingga selesai.
8. Teman-teman kantor Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka, terima kasih atas kerjasama serta kebersamaan yang telah diberikan semoga kerjasama yang telah terjalin bisa semakin meningkat dengan hasil yang maksimal. Khusus kepada Mba Tina terima kasih telah membantu menyebarkan kuesioner, semoga amal ibadahnya mendapat balasan dari Allah SWT.
9. Rekan-rekan Pasca Akuntansi Keuangan Negara angkatan 2007, khususnya Hastuty Tisnawaty, Sari Handayani, Irdhansyah Umar Silondae, Adrian Monitja, Pria Herna Adi, Andi Baso, Anshari, Sulakso Angudi, Bang Helvy, Zainuddin Utirachman, Hikmat Syawaluddin, dan Agung Subali serta rekan-rekan dari MAKSI regular Maya Puspita, Nyoman, Mas Ipul yang telah membantu dan memberikan dukungan, serta suasana yang menyenangkan selama proses penempuhan studi dan penyelesaian tesis ini.

Demikian ucapan terima kasih saya, semoga semua perbuatan baik akan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Surabaya, Agustus 2009

RINGKASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka

Pemerintah Daerah pada hakikatnya merupakan sub sistem dari Pemerintah Nasional dan secara implisit pembinaan dan pengawasan terhadap Pemerintah Daerah merupakan bagian integral dari sistem penyelenggaraan pemerintahan. Untuk itu dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diperlukan pengawasan, yaitu proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintah Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai aparat pengawas internal pemerintah, pada kantor Inspektorat harus selalu meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman serta mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pengawas tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pengawas juga mengalami penurunan, ini akan sangat mempengaruhi jalannya roda pemerintahan di daerah itu sendiri. Karena pentingnya eksistensi seorang pengawas intern, mereka dituntut untuk memiliki sikap independensi, keahlian profesional, dan pengalaman serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pengawasan intern.

Peningkatan pengetahuan, pengalaman serta motivasi kerja staf pengawas sangat diharapkan kepada pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka guna melakukan upaya yang bersungguh-sungguh dan berkesinambungan dalam meningkatkan pengetahuan pengawasnya melalui pelatihan kantor sendiri dengan mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/05/M.PAN/03/2008 tentang standar audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Di mana pengawas dituntut untuk dapat menjalankan setiap standar yang ditetapkan oleh Permenpan tersebut. Standar-standar tersebut meliputi standar umum, standar audit kinerja, standar audit investigasi.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Pengalaman secara signifikan terhadap keahlian Auditor pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka.

Sampel yang diambil dari pemeriksa yang bekerja pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Data diperoleh dari 85 kuesioner yang diedarkan. Setelah dilakukan pengujian, keseluruhan kuesioner valid dan reliabel. Data

penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (dengan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda). Hasil pengujian tersebut adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel pada taraf nyata 5% (F hitung = 979,368 > $F \alpha 5\% = 3,105$). Angka ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keahlian auditor. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor dapat diketahui dari nilai r^2 (koefisien determinasi). Dari hasil penelitian diketahui bahwa r^2 adalah sebesar 0,922 atau 92,2 %. Angka ini berarti bahwa variasi di dalam keahlian audit dapat dijelaskan oleh pengalaman. Sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model. Hasil dari uji statistik tersebut menunjukkan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor. Hasil tersebut menunjukkan H_a tidak dapat ditolak atau diterima dan H_o ditolak.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi sangat kuat pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 0,228 dengan signifikansi 0,029 yang menunjukkan nilainya adalah positif, sehingga dengan demikian efek moderasi dari motivasi kerja adalah memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor, dan dari nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel pada taraf nyata 5% (F hitung = 600,738 > $F \alpha 5\% = 3,105$). Angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Adapun untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor dapat diketahui dari nilai r^2 (koefisien determinasi). Dari hasil penelitian diketahui bahwa r^2 adalah sebesar 0,957 atau 95,7 %. Angka ini berarti bahwa variasi di dalam keahlian audit dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Pemeriksa yang bekerja pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka sudah memiliki keahlian yang cukup, hal ini ditandai dengan pengalaman kerja yang mereka peroleh selama bekerja sebagai pemeriksa dan digunakan dalam setiap penugasan pemeriksaan ditambah dengan adanya motivasi kerja yang kuat, sehingga pemeriksa dapat melaksanakan sebahagian urusan rumah tangga pemerintahan daerah dibidang yang meliputi pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, pengawasan pelaksanaan pembangunan, pengawasan pembinaan kehidupan masyarakat serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan kepada Inspektur di Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka untuk melakukan peningkatan

kemampuan teknis dan profesionalisme para auditornya, sehingga peran aktifnya sebagai mitra kerja Pemerintah Daerah dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat ditingkatkan dan diwujudkan.

SUMMARY

Job Experience Influence To Expertise of Auditor with Motivation of Job activity as Variable Moderating in sub-province inspectorate Konawe, Town Kendari and sub-province Kolaka

Local government intrinsically is system sub from National the Government and implicitly construction and observation to Local government is integral part of system the management of government. For the purpose in the management of area Government is required by observation, that is activity process addressed to guarantee that Local government runs efficiently and effective as according to plan and law and regulation rule applied.

Referring to the the thing, as internal supervisor government officer of government, at office Inspectorate must increasing knowledge, expertise, experience of and can create situation and condition which kondusif so that supervisor will not experience saturation, boredom, and lazy worked resulting spirit of job activity to become declines. This thing is caused by if spirit of job activity to decline can result supervisor performance also experiences downdraft, this would hardly influences the way government wheel is area by itself. Because the importance of existence an supervisor intern, they claimed to have position of independency, professional expertise, and experience of and motivation of high job activity in executing internal control duty.

Improvement of Knowledge, experience of and motivation of supervisor staff job activity hardly expected to the side of Local Government of Sub-Province Konawe, Town Kendari and Sub-Province Kolaka to do meaning business effort and continual in increasing knowledge of its the supervisor through training of office x'self by studying, comprehends, and applies new rules in accounting principle and auditing standard specified. As which has been specified in Regulation of Utilization State's Minister of Number State Aparatus : Per/05/MPAN/03/2008 about audit The Government Internal Control Government Officer standard (APIP). Where supervisor is claimed to be able to implement every standard specified by Permenpan. The standards covers public standard, performance audit standard, investigation audit standard.

Hypothesis submitted in this research adalah : " Motivation of Job of Job Activity Memoderasi Experience Influence in signifikan to expertise of Auditor at Inspectorate in Sub-Province Konawe, Town Kendari, and Sub-Province Kolaka. Sample taken away from by examiner working for Inspectorate in Sub-Province Konawe, Town Kendari, and Sub-Province Kolaka. Data obtained out of 85 questionnaires circularized. After done by testing, overall of valid questionnaire and realibel. This research data analysed with descriptive statistic analytical technique and statistic inferensial (by using doubled and simple linear regression). Result of testing is:

1. Result of research of shows that Job experience has positive influence to auditor expertise. This thing proved from calculate F value obtained bigger than table F at significance level 5% ($F_{\text{calculate}} = 979,368 > F_{? 5\%} = 3,105$). This number shows that job experience influential positive to auditor expertise. While to know how big job experience influence to

expertise of knowable auditor from value r^2 (coefficient of determination). From result of research it is known that r^2 is 0,922 or 92,2 %. Numeral this means that variation in expertise of explainable audit by experience. While the rest 7,8 % explained by other variable outside model. Result from the statistic test shows job experience has positive influence to auditor expertise. The result menunjukkan H_a cannot be refused or received and H_o is refused.

2. From result of research of shows that motivation of job activity memoderasi very strong of job experience influence in signifikan to auditor expertise. This thing is visible from result of research is obtained by t calculate 0,228 with signifikansi 0,029 shows its the value is positive, so that thereby effect moderasi from motivation of job activity is strengthen job experience influence to auditor expertise, and from calculate F value obtained bigger than table F at significance level 5% (F calculate = 600,738 > F ? 5% = 3,105). This number shows that motivation of job activity memoderasi in signifikan job experience influence to auditor expertise. As for know how big motivation of job activity memoderasi job experience influence to expertise of knowable auditor from value r^2 (coefficient of determination). From result of research it is known that r^2 is 0,957 or 95,7 %. Numeral this means that variation in expertise of explainable audit by job experience dimoderasi by motivation of job activity. While the rest 4,3 % influenced by other variable of which is not checked in this research. Result of this research shows that motivation of job activity memoderasi job experience influence in signifikan to auditor expertise.

From result of inferential research that : Examiner working for Inspectorate in Sub-Province Konawe, Town Kendari, and Sub-Province Kolaka has owned expertise that is enough, this thing is marked empirically job activity which they obtain during working as examiner and applied in every assignation of inspection is added with existence of motivation of strong job activity, so that examiner can execute partly government housewifery of area area covering observation to the management of government of area, observation of exercise of development, observation of construction of life of public and other duties given by Regent/Mayor based on law and regulation rule applied.

Based on result of the research, writer suggests to Inspector in Sub-Province Konawe, Town Kendari and Sub-Province Kolaka to do improvement of technical ability and professionalism of the its the auditors, so that his its active role as Local Government partner and set of area job activity peripheral (SKPD) can be improved and realized.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti bukti empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor dengan variable moderasi motivasi kerja pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Penelitian ini di adopsi dari penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor yang dilakukan oleh Dwi Aning Tyas Asih (2006) pada sektor privat yang hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Asthon (1991) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) pemilikan pengetahuan khusus adalah penentu keahlian, (2) pengetahuan seseorang ahli diperoleh melalui pengalaman kerja selama bertahun-tahun. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian seorang auditor harus mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam bidang audit, pengetahuan ini biasa didapat dari pendidikan formalnya yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan auditor dan pengalaman-pengalaman dalam praktek audit, dan bahkan dengan adanya motivasi kerja pula diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi, yang dimana motivasi tersebut merupakan suatu variabel moderasi dari pengalaman kerja. Variabel moderasi atau moderating variable adalah suatu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006: 163).

Penelitian ini mendesain dari penelitian sebelumnya dengan mengkombinasikan variabel motivasi sebagai variabel moderasi pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Dari data yang dianalisis sebanyak 85 responden yang disebar langsung oleh peneliti pada masing-masing unit analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap keahlian auditor. Variabel motivasi memoderasi secara signifikan pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor.

Keywords: Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Keahlian Auditor.

ABSTRACT

This research aim to check job experience influence empiric evidence to expertise of auditor with variable moderasi motivation of job activity at Sub-province inspectorate Konawe, Town Kendari, and Sub-Province Kolaka. This research in adoption from research before all about job experience influence to expertise of auditor done by Dwi Aning Tyas Asih (2006) at sector privat which result of of menunjukan existence of relationship signifikan. Asthon (1991) in its the research concluding that (1) special knowledge ownership is expertise determinant, (2) knowledge of expert someone is obtained by through job experience during through years. Further can be told that for the agenda of attainment of expertise of an auditor must have high knowledge in the field of audit, this knowledge usualy gotten from its the formal education extended and added by inter alia through training of auditor and experiences in practice audit, and even with existence of motivation of job activity also is expected every employee individual will strive and enthusiastic to reach high performance, which where the motivation is a variable moderasi from job experience. Variable moderasi or moderating variable is a strengthening variable or weakens relation between other independent variable to variable dependen (Ghozali, 2006: 163).

This research design from research before all by combining motivation variable as variable moderasi job experience influence in signifikan to expertise of auditor at Sub-province inspectorate Konawe, Town Kendari, and Sub-Province Kolaka. From data analysed 85 respondents disseminated by direct by researcher at each analysis unit. Result of this research menunjukan that job experience influential positively to auditor expertise. Motivation variable memoderasi in signifikan job experience influence to auditor expertise.

Keywords: Job experience, Motivation, and Auditor Expertise.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN	
JUDUL	i
SAMPUL DALAM	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PENETAPAN PANITIA PENGUJI	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
RINGKASAN	vii
SUMMARY	x
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	 9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Pengertian Auditing	9
2.1.2. Tipe-tipe Auditor	11
2.1.3. Pengertian Pengalaman	13
2.1.3.1. Pengalaman yang diperoleh dari lamanya bekerja	17
2.1.3.2. Pengalaman yang diperoleh dari banyak tugas pemeriksaan Yang dilakukan	19
2.1.3.3. Pengalaman yang diperoleh dari banyaknya jenis instansi Pemerintah yang telah diaudit	20
2.1.4. Konsep Motivasi	21
2.1.4.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi	21
2.1.4.2. Teori-teori Motivasi	23
2.1.5. Pengertian Keahlian Auditor	25
2.1.5.1. Standar Auditing Tentang Keahlian Auditor	28
2.2. Persepsi Keahlian Auditor	30

2.2.1	Jenjang Jabatan Auditor	32
2.2.2	Jenjang Pangkat Auditor	33
2.2.3	Peran Auditor	34
2.3.	Pentingnya Pengalaman kerja dalam Meningkatkan Keahlian Auditor.....	36
2.4.	Motivasi dan Keahlian	37
2.5	Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Keahlian Auditor Dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Moderator.....	38
2.6.	Penelitian Terdahulu.....	41
2.5.1.	Penelitian Gunasti Hudiwinarsih (2005)	41
2.5.2.	Penelitian Dwi Aning Tyas Asih (2006)	42
2.2.3.	Penelitian Supriyati (2006)	43
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	45
3.1.	Kerangka Konseptual	45
3.2.	Hipotesis Penelitian	46
BAB 4	METODOLOGI PENELITIAN	47
4.1.	Rancangan Penelitian	47
4.2.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	48
4.2.1.	Populasi.....	48
4.2.2.	Sampel.....	48
4.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel	48
4.3.	Unit Analisis	49
4.4.	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	49
4.4.1.	Sumber Data.....	49
4.4.2.	Metode Pengumpulan Data.....	49
4.4.2.1.	Metode Kuesioner (angket)	50
4.4.2.2	Skala Pengukuran Data.....	50
4.5.	Identifikasi Variabel Penelitian Dan Indikator Pengukurannya	50
4.6.	Definisi Operasional.....	51
4.6.1	Pengalaman Kerja	52
4.6.2	Motivasi Kerja	52
4.6.3	Keahlian Auditor.....	53
4.7.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	54
4.7.1	Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	54
4.7.2	Uji Reliabilitas	55
4.8.	Uji Normalitas	55
4.9.	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.9.1	Uji Multikolinearitas.....	56
4.9.2	Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.9.3	Uji Residual	58
4.10.	Analisis Data	58
4.10.1.	Uji Hipotesis	60
4.10.1.1.	Uji F	60
4.10.1.2.	Uji t	60

BAB 5	HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN	61
5.1	Data Penelitian.....	61
5.1.1	Gambaran Umum	61
5.1.1.1	Inspektorat.....	61
5.1.1.2	Gambaran Umum Responden	62
5.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	68
5.2.1	Tanggapan Responden terhadap seluruh Variabel berdasarkan nilai rata-rata.....	68
5.2.2	Distribusi Frekuensi Data Penelitian	69
5.3	Analisis dan Hasil Penelitian	74
5.3.1	Validitas dan Reliabilitas	74
5.3.1.1	Uji Validitas Data.....	74
5.3.1.2	Uji Reliabilitas.....	76
5.3.2	Pengujian Hipotesa Pertama	77
5.3.2.1	Uji t.....	78
5.3.3	Pengujian Hipotesa Kedua.....	79
5.3.3.1	Uji secara parsial (Uji t)	82
5.3.4	Uji Normalitas.....	83
5.3.5	Uji Asumsi Klasik.....	84
BAB 6	PEMBAHASAN	88
6.1	Hasil Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor.....	88
6.2	Motivasi Memoderasi Secara Signifikan Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor.....	90
BAB 7	KESIMPULAN DAN SARAN	93
7.1	Kesimpulan	93
7.2	Saran	95
Daftar Pustaka		
Daftar Lampiran		

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Jenjang Pangkat Auditor.....	34
2.2 Peran Auditor Ahli dan Auditor Terampil.....	35
5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur	63
5.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
5.3 Berdasarkan jenjang pendidikan	65
5.4 Berdasarkan lama bekerja.....	65
5.5 Berdasarkan banyaknya penugasan pemeriksaan.....	66
5.6 Berdasarkan banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diikuti.....	67
5.7 Berdasarkan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden.....	69
5.8 Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Keahlian.....	70
5.9 Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman.....	71
5.10 Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Motivasi.....	72
5.11 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	74
5.12 Uji Reliabilitas	76
5.13 Analisis Regresi Pengaruh pengalaman terhadap keahlian.....	77
5.14 Analisis Regresi Pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor dengan motivasi sebagai moderasi.....	79
5.15 Hasil Perhitungan t hitung.....	82
5.16 Pengujian Normalitas.....	84
5.17 Pengujian Multikoleniaritas.....	85
5.18 Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji Residual.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	45

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan terhadap terciptanya *Good Governance* sudah menjadi kehendak sebagian besar masyarakat di Indonesia. Untuk menjawab tuntutan itu, pemerintah terus berupaya untuk bersikap lebih transparan dalam pertanggung jawaban publiknya.

Pemerintah Daerah pada hakikatnya merupakan sub sistem dari Pemerintah Nasional dan secara implisit pembinaan dan pengawasan terhadap Pemerintah Daerah merupakan bagian integral dari sistem penyelenggaraan pemerintahan. Untuk itu dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diperlukan pengawasan, yaitu proses kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar Pemerintah Daerah berjalan secara efisien dan efektif sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, disebutkan bahwa “pengawasan terhadap urusan Pemerintahan di daerah dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah sesuai dengan fungsi dan kewenangannya, yang terdiri atas Inspektorat Jenderal Departemen, Unit Pengawasan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Inspektorat/Badan Pengawasan Propinsi, dan Inspektorat/Badan Pengawasan Kabupaten/Kota”.

Pemeriksaan reguler merupakan salah satu bentuk pengawasan pemerintah dimana pemeriksaan reguler ” Adalah pemeriksaan secara berkala dan komprehensif terhadap tugas atau kewenangan obyek pemeriksaan.

Selanjutnya disebutkan bahwa ketentuan mengenai tata cara pengawasan yang menjadi landasan adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, sehingga norma pengawasannya tanpa harus disebutkan tentunya adalah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 28 Tahun 2007 tentang Norma Pengawasan dan Kode Etik Pejabat Pengawas Pemerintah.

Kebijakan yang harus ditempuh oleh pengawas intern pemerintah adalah dengan melakukan proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi guna memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Pengawas, Pemeriksa dan Auditor dalam hal ini adalah sama dan selanjutnya disebut sebagai pengawas intern.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai aparat pengawas internal pemerintah, pada kantor Inspektorat harus selalu meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman serta mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pengawas tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pengawas juga mengalami

penurunan, ini akan sangat mempengaruhi jalannya roda pemerintahan di daerah itu sendiri. Karena pentingnya eksistensi seorang pengawas intern, mereka dituntut untuk memiliki sikap independensi, keahlian profesional, dan pengalaman serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pengawasan intern.

Fungsi organisasi yang meliputi serangkaian tindakan mulai perencanaan sampai dengan selesainya pekerjaan harus dilakukan pengendalian (*controlling*), demikian pula pemerintah (dalam hal ini Inspektorat) di Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka juga melakukan fungsi tersebut dalam rangka pertanggungjawaban kepada rakyatnya. Tugas pokok dan fungsi Inspektorat antara lain mempersiapkan perumusan kebijakan pengawasan, menyelenggarakan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, pelaksanaan pembangunan, pengawasan pembinaan kehidupan masyarakat serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan fungsi yang dilakukan diantaranya melakukan bimbingan dan pembinaan pelaksanaan rencana dan program kegiatan operasional pengawasan yang meliputi penyelenggaraan pemerintahan umum, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kehidupan kemasyarakatan serta melakukan pengujian, evaluasi dan monitoring penilaian perkembangan pelaksanaan rencana, dan program kegiatan operasional pengawasan data laporan dari setiap unsur lingkungan pemerintahan. Inspektorat sebagai internal auditor pemerintah seringkali menghadapi berbagai masalah diantaranya adalah tuntutan untuk selalu mengedepankan sikap profesionalisme bagi para pengawasnya, standar penilaian kinerja yang tidak sepenuhnya memperhitungkan keahlian audit (*audit expertise*), staf pengawas yang

ada bukanlah orang yang sejak awal disiapkan untuk bertugas di Inspektorat secara permanen, serta kepuasan kerja yang harus selalu diciptakan oleh institusi untuk meminimalkan keinginan untuk pindah (*intention to turnover*) para pengawasnya.

Sehingga Inspektorat sebagai internal auditor pemerintah harus meningkatkan pengetahuan dan keahliannya agar tidak ketinggalan dengan perkembangan yang terus berlangsung. Namun demikian sebagaimana lembaga pemerintah Inspektorat terikat oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penilaian kinerja pengawas oleh atasan langsungnya berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang meliputi prakarsa, kerjasama, prestasi, kepemimpinan dan kesetiaan. Peningkatan jabatan tertentu terpaku pada pola yang dirumuskan dalam DP3 yang lebih bersifat formalitas dibandingkan mengedepankan kinerja pengawas pada waktu melakukan audit. Hal tersebut perlu adanya pembenahan dari struktural ke fungsional untuk profesi pengawas sebagai bentuk pertanggung jawaban hasil kerjanya terhadap profesi dan masyarakat.

Rendahnya tingkat pengetahuan, pengalaman serta motivasi kerja staf pengawas diharapkan kepada pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka untuk melakukan upaya yang bersungguh-sungguh dan berkesinambungan dalam meningkatkan pengetahuan pengawasnya melalui pelatihan kantor sendiri dengan mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan-ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang ditetapkan. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/05/M.PAN/03/2008 tentang standar audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Di mana pengawas dituntut untuk dapat

menjalankan setiap standar yang ditetapkan oleh Permenpan tersebut. Standar-standar tersebut meliputi standar umum, standar audit kinerja, standar audit investigasi.

Keahlian merupakan salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh seorang pengawas, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan tugas-tugas pengawasan yang dijalankan dapat diselesaikan secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki pengawas yang diperoleh dari pendidikan formal dan non formal harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian pengawas dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti: pelaksanaan tugas-tugas pengawasan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian pengawas. Begitu pula halnya terhadap motivasi kerja untuk dapat melahirkan tenaga auditor yang berkualitas maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Menurut Mangkunegara (2005:1), pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sangat penting, agar di dalam organisasi terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Lebih lanjut dikatakan, wujud keseimbangan tersebut akan merupakan kunci utama suatu organisasi. Beberapa penelitian mengenai pengalaman telah banyak dilakukan peneliti sebelumnya. Penelitian Ashton dalam Tubbs (1992) tentang hubungan pengalaman dan tingkat pengetahuan menyimpulkan bahwa perbedaan pengalaman auditor tidak bisa menjelaskan perbedaan tingkat pengetahuan yang dimiliki auditor. Auditor dengan tingkat pengalaman yang sama dapat saja menunjukkan perbedaan yang besar dalam pengetahuan yang dimiliki. Hasil penelitian Tubbs, Richard M. (1992) juga memberikan kesimpulan bahwa

pertambahan pengalaman akan meningkatkan perhatian auditor dalam melakukan pelanggaran-pelanggaran untuk tujuan pengendalian.

Govindarajan (1984) menyatakan bahwa untuk mengatasi ketidak konsistenan hasil-hasil riset tersebut diperlukan pendekatan kontijensi. Pendekatan kontijensi memberikan gagasan bahwa pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor diduga dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional, salah satu variabel kondisional tersebut adalah variabel moderator. Variabel moderasi atau *moderating variable* adalah suatu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006:163). Dari hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka serta untuk menganalisis dan membuktikan seberapa besar pengaruh Motivasi kerja dalam memoderasi hubungan pengalaman terhadap keahlian auditor pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Sehingga motivasi kerja dalam memoderasi hubungan pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor adalah merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk memiliki dan meningkatkan kualitas diri dan kemampuannya dalam bidang yang ditekuninya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Karir merupakan suatu keahlian atau profesional seseorang di bidang ilmunya yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja yang akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Dipilihnya ke tiga wilayah Kabupaten/Kota tersebut dikarenakan jarak dari ke tiga wilayah tersebut mudah dijangkau oleh peneliti dibanding dengan wilayah Kabupaten/Kota lain yang ada di Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan judul penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keahlian auditor ?
2. Apakah motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang di atas, maka yang menjadi tujuan didalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor.
2. Untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada Pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terutama bagi pihak pengawas intern pemerintah agar selalu meningkatkan keahliannya, khususnya dalam rangka pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan daerah,

pengawasan pelaksanaan pembangunan, pengawasan pembinaan kehidupan masyarakat serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati/Walikota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang pengawasan yang berkenaan dengan pengalaman dan motivasi kerja sebagai moderasi dalam upaya peningkatan keahlian auditor di sektor publik.
3. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan, khususnya kepada pihak pengambil kebijakan, yang dalam hal ini adalah Bupati bahwa keahlian auditor telah menjadi bagian peran pemerintah daerah mewujudkan terselenggaranya pemerintahan daerah otonom yang baik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Auditing

Sebelum mempelajari auditing dan profesi akuntan publik dengan mendalam, sebaiknya kita perlu mengetahui definisi auditing terlebih dahulu. Definisi auditing pada umumnya yang banyak digunakan adalah definisi audit yang berasal dari ASOBAC (*A Statement basic of auditing concepts*) dalam karangan Abdul, (2001: 1) yang mendefinisikan auditing sebagai “Suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti audit secara obyektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan”

Selain definisi di atas, *American Accounting Association Commite on basic Auditing Concept* dalam Bambang (1990:23) mengemukakan definisi auditing sebagai berikut :

“Auditing adalah suatu proses yang tersistematis untuk mendapatkan dan menilai bukti-bukti secara obyektif yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi untuk memperoleh tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan”

Sedangkan menurut Miller *et al.* (2001:3) "An audit methodical review and objective examination of an item, including the verification of specific information as determined by the auditor or as established by general practice. Generally, the purpose of an audit is to express an opinion on or reach a conclusion about what was audited".

Menurut Arens dan Loebbecke (2001:1) "Auditing adalah proses yang ditempuh oleh seseorang yang kompeten dan independen agar dapat menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti mengenai informasi yang terukur dalam suatu entitas (satuan) usaha untuk mempertimbangkan dan melaporkan tingkat kesesuaian dengan kriteria yang telah ditetapkan"

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa setidaknya ada empat elemen fundamental dalam auditing :

1. Dilakukan oleh seseorang yang independen
2. Bukti yang cukup kompeten yang diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, pengajuan pertanyaan, dan konfirmasi secara obyektif selama menjalankan tugasnya sebagai dasar yang memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit
3. Kriteria yang dijadikan pedoman sebagai dasar untuk menyatakan pendapat audit berupa peraturan yang ditetapkan oleh suatu badan legislatif, anggaran yang ditetapkan oleh manajemen, dan PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum)
4. Laporan audit merupakan media yang dipakai oleh auditor dalam

mengkomunikasikan hasil pekerjaannya terhadap laporan keuangan yang diaudit kepada pihak-pihak yang berkepentingan, yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Tipe-tipe Auditor

Tipe-tipe auditor yang umumnya diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Auditor intern

Auditor intern merupakan auditor yang bekerja di dalam perusahaan (perusahaan negara atau perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah:

- a. Menentukan auditor kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan telah dipatuhi atau tidak.
- b. Baik tidaknya dalam penjagaan asset perusahaan.
- c. Menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan perusahaan
- d. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh bagian perusahaan.

2. Auditor pemerintah

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 menyebutkan bahwa Auditor Pemerintah adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah untuk dan atas nama aparat pengawasan intern pemerintah (APIP).

Pengawasan intern adalah seluruh proses kegiatan audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi, sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Sedang Audit adalah proses identifikasi masalah, analisis, dan evaluasi bukti yang dilakukan secara independen, obyektif dan profesional berdasarkan standar audit, untuk menilai kebenaran, kecermatan, kredibilitas, efektifitas, efisiensi, dan keandalan informasi pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah.

Instansi Pemerintah yang tergolong sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang di mana mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan, terdiri atas:

- a. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang bertanggung jawab kepada Presiden;
- b. Inspektorat Jenderal (Itjen)/Inspektorat Utama (Ittama)/Inspektorat yang bertanggung jawab kepada Menteri/Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND);
- c. Inspektorat Pemerintah Provinsi yang bertanggung jawab kepada Gubernur, dan;
- d. Inspektorat Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

3. Auditor independen

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepadanya masyarakat umum untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Auditor independen dalam praktiknya harus memenuhi persyaratan pendidikan dan pengalaman kerja tertentu. Auditor independen harus lulus dari sarjana akuntansi fakultas ekonomi atau mempunyai ijazah yang disamakan, telah mendapat gelar akuntan dari panitia Ahli Pertimbangan Persamaan Ijazah Akuntan, dan mendapat izin praktek dari Menteri Keuangan.

Auditor independen mempunyai tanggung jawab utama untuk melaksanakan fungsi pengauditan terhadap laporan keuangan dari suatu entitas yang diterbitkan tanpa memihak kepada kliennya. Auditor independen bekerja dan memperoleh honorium dari kliennya yang dapat berupa fee perjam kerja.

2.1.3 Pengertian Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktik. (Knoers dan Haditono, 1999).

Menurut Bouwman dan Bradley (1997:93) pengalaman didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja dibidangnya. Pengalaman ini bagi para peneliti sering

kali digunakan sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Pengalaman dapat diartikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, sehingga memberikan kesempatan untuk mengerjakannya dengan lebih baik lagi. Moeckel (1990) meneliti bahwa peningkatan pengalaman yang dimulai dari level staff, menghasilkan *memory structure* yang kaya dan lebih berkembang.

Pengalaman yang bersifat umum (*general experience*) seperti lamanya bekerja disuatu instansi atau perusahaan, bukan menjadi jaminan telah memiliki pengalaman yang spesifik terhadap tugas-tugas tertentu (Bouwman dan Bradley, 1997;94). Sehingga dalam penggunaan pengalaman guna menentukan keahlian seseorang lebih diutamakan berdasarkan pengalaman terhadap bidang atau tugas tertentu dalam hal ini lamanya seseorang berulang kali menjalankan pekerjaannya atau tugasnya yang spesifik, seperti yang diuji oleh Colbert (1989) dalam Bouwman dan Bradley (1997;94) yang menyimpulkan bahwa yang utama berkaitan dengan pengalaman dalam menjalankan tugas tertentu, bukan dalam arti pengalaman secara umum.

Purnamasari, Dian indri (2005) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan suatu tugas. Seseorang yang berpengalaman memiliki cara berpikir yang lebih terperinci, lengkap dan sophisticated dibandingkan seseorang yang belum berpengalaman (Taylor, 1991).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, Abriyani, 2004).

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja (Simanjutak, Payama j. 2005).

Menurut Bonner, (1994), peningkatan pengetahuan yang muncul dari penambahan pelatihan formal sama bagusnya dengan yang didapat dari pengalaman khusus dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang professional. Auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan disini dapat berupa kegiatan-kegiatan seperti seminar, simposium, lokakarya, dan kegiatan penunjang ketrampilan lainnya. Selain kegiatan-kegiatan tersebut, pengarahan yang diberikan oleh auditor senior kepada auditor pemula (junior) juga bisa dianggap sebagai salah satu bentuk pelatihan karena kegiatan ini dapat meningkatkan kerja auditor, melalui program pelatihan dan praktek-praktek audit yang dilakukan para auditor juga mengalami proses sosialisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan situasi yang akan ia temui, struktur pengetahuan auditor yang berkenaan dengan kekeliruan mungkin akan berkembang dengan adanya program pelatihan auditor ataupun dengan bertambahnya

pengalaman auditor. Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Menurut pendapat Tubbs (1992) dalam Noviyani, Putri (2002 : 483) jika seorang auditor berpengalaman, maka (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan (4) hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih menonjol.

Pengalaman bagi seorang auditor merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan. Mengingat fungsinya sebagai pemeriksa yang harus mampu memberikan masukan ataupun pendapat, sehingga hasil pemeriksaan yang dihasilkan dari seorang auditor yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman akan sangat berbeda, baik mulai dari cara menghadapi penugasan yang diterima sampai dengan kesimpulan yang dihasilkan. Sebagaimana Tubbs (1992) menunjukkan bahwa ketika akuntan pemeriksa menjadi lebih berpengalaman, maka auditor menjadi lebih sadar terhadap kekeliruan yang tidak lazim serta lebih menonjol dalam menganalisa yang berkaitan dengan kekeliruan tersebut.

Pengalaman ternyata secara signifikan mempengaruhi pengambilan keputusan audit disaat kompleksitas penugasan dihadapi oleh auditor (Mohammadi dan Wright, 1987 dalam Sumardi dan Hardiningsih, 2001). Demikian pula menurut Libby dan Frederick (1990), bahwa auditor yang berpengalaman memperlihatkan pengetahuan

yang lebih lengkap mengenai kesalahan yang ada dalam laporan keuangan. Dengan banyaknya pengalaman auditor, akan dapat memberikan masukan yang terinci terhadap masalah dan solusinya. Ketchen dan Strawser (1998) dalam Guntur *et al.* (2002) menyatakan bahwa pengalaman auditor (lebih dari dua tahun) dapat menentukan profesionalisme, kinerja komitmen terhadap organisasi, serta kualitas auditor melalui pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman melakukan audit.

Dari berbagai hasil penelitian tersebut di atas, dapat diartikan bahwa sebagai seorang profesional merupakan orang yang telah mempunyai keahlian dan keterampilan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Individu yang profesional ini memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusinya yang tepat. Semakin tinggi pengalaman seseorang pada profesinya, maka akan semakin tinggi pula profesionalisme profesinya.

2.1.3.1 Pengalaman yang diperoleh dari lamanya bekerja

Penelitian Tubbs, Richard M. (1992) yang melakukan penelitian terhadap dampak pengalaman organisasi dan tingkat pengetahuan. Penelitian tersebut menggunakan 72 orang auditor dan 23 orang mahasiswa yang telah menempuh mata kuliah auditing. Hasil penelitian ini menunjukkan subjek yang mempunyai pengalaman audit lebih banyak akan menemukan kesalahan lebih banyak dan item-item kesalahan yang dilakukan lebih kecil dibandingkan auditor yang mempunyai pengalamannya lebih sedikit. Selain itu auditor yang lebih berpengalaman akan mempertimbangkan pelanggaran tujuan pengendalian dan departemen yang

melakukan pelanggaran. Pada penelitian tersebut pengalaman yang diteliti adalah pengalaman auditor dari lamanya bekerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Waller dan Felix dalam Murtanto (1999), memusatkan perhatiannya pada pengaruh permintaan pertimbangan masa lalu dan umpan balik kinerja pada struktur pengetahuan. Mereka memberikan kesimpulan bahwa pengalaman, kemampuan, dan kinerja yang baik harus dimiliki oleh seseorang yang memiliki keahlian daripada seorang pemula. Pengalaman yang lebih akan menghasilkan pengetahuan yang lebih. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan cukup akan tugasnya. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan dalam kerja sedangkan, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat ketrampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Ini biasanya terbukti dari kesalahan yang dilakukan dalam bekerja dan hasil kerja yang belum maksimal.

Beberapa penelitian telah membuktikan bahwa pengalaman dari lamanya bekerja dalam melakukan audit mempunyai dampak yang signifikan terhadap keahlian audit.

2.1.3.2 Pengalaman yang diperoleh dari banyak tugas pemeriksaan yang dilakukan.

Seorang auditor memberikan pendapatnya berdasarkan pemeriksaan yang dilakukan dan dalam memberikan opininya tersebut, auditor tidak terhindarkan untuk membuat keputusan yang subjektif. Agar pendapat auditor tersebut benar, maka proses pemeriksaan yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur dan input (berupa data dan pengetahuan) juga harus memadai (Hongart dalam Abdolmohammadi, Mohammad dan Wright, Arnold. 1987).

Abdol dan Wright, (1987) memberikan bukti empiris bahwa dampak auditor akan signifikan ketika kompleksitas tugas dipertimbangkan. Mereka melakukan penelitian terhadap auditor berpengalaman (yang telah mencapai tingkatan staff, yang membutuhkan keahlian normatif) dan auditor yang kurang berpengalaman (lebih rendah dari tingkatan staff atau mahasiswa auditing) ketika mereka dihadapkan pada tugas yang terstruktur, semistruktur dan tidak terstruktur. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengalaman akan berpengaruh signifikan ketika tugas yang dilakukan semakin kompleks. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang kompleksitas tugas akan lebih ahli dalam melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan, sehingga memperkecil tingkat kesalahan, kekeliruan, ketidakberesan, dan pelanggaran dalam melaksanakan tugas.

Trotman dan Wright, (1996). Tentang dampak pengalaman dalam kompleksitas tugas, tugas spesifik dan gaya pengambilan keputusan, memberikan kesimpulan bahwa kompleksitas tugas merupakan faktor terpenting yang harus dipertimbangkan dalam penambahan pengalaman. Auditor junior biasanya

memperoleh pengetahuan dan pengalamannya terbatas dari buku teks sedangkan auditor senior mengembangkan pengetahuan dan pengalaman lewat pelatihan dan pengembangan lebih lanjut dari kesalahan-kesalahan yang dilakukan.

Pengalaman dan pelatihan auditor akan lebih ahli dalam menjalankan tugasnya sebagai pemeriksa. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup akan tugasnya.

2.1.3.3 Pengalaman yang diperoleh dari banyaknya jenis Instansi Pemerintah yang telah di audit.

Choo dan Trotman, (1991) yang menyatakan bahwa auditor berpengalaman akan mengingat lebih banyak jenis item dari pada item yang sejenis sedangkan auditor yang tidak berpengalaman lebih banyak item sejenis.

Pengalaman dari banyaknya jenis instansi pemerintah yang telah diaudit akan memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan instansi akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah yang dilakukan auditor akan sama dalam proses audit.



2.1.4 Konsep Motivasi

2.1.4.1 Pengertian dan Tujuan Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi pegawai adalah perhatian utama dibidang manajemen, baik teori maupun praktek. Manajemen selalu ingin belajar bagaimana memotivasi individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja. Motivasi merupakan suatu keinginan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai kegiatan tertentu pula. Motivasi ini penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya suatu organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya (Hasibuan, 2005:92).

Hasibuan (2005:97) menyatakan pemberian motivasi ini penting karena hal ini akan bertujuan untuk :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Untuk mempermudah pemahaman motivasi, di bawah ini akan dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Menurut Abraham Sperling seperti dikutip oleh Mangkunegara (2001 : 93), motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Sehingga motivasi dapat didefinisikan sebagai energi penggerak manusia yang dapat memicu, mengarahkan dan mengorganisir perilakunya. Sehingga motivasi merupakan suatu kumpulan faktor yang menyebabkan manusia berperilaku dalam cara tertentu.

Sedangkan, motivasi jika dikaitkan dengan lingkungan kerja (motivasi kerja) didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2000 : 93).

Gibson *et.al* (1996 : 185) mengatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Lebih lanjut dikatakan, motivasi sebagai gejala psikologi menjadi amat penting dalam

pengembangan dan pembinaan potensi individu, karena potensi motivasi ini menjadi satu kekuatan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan serta tingkat kekuatannya untuk mencapai keinginan tersebut.

2.1.4.3 Teori-teori Motivasi

Teori motivasi ini dikelompokkan atas dua teori, yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang tersebut bekerja (Hasibuan, 2005:103). Teori kepuasan ini dikenal antara lain:

1. Teori Motivasi klasik oleh F.W. Taylor
2. *Maslow's need hierarchy theory (a theory of human motivation)* oleh A.H. Maslow
3. *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg
4. *Mc. Clelland's achievement motivation theory* oleh Mc. Clelland
5. *Alderfer's existence, relatedness and growth (ERG) theory* oleh Aldefer
6. Teori motivasi *human relation*
7. Teori motivasi Claude S. George

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu” agar setiap individu bekerja giat sesuai keinginan atasan. Beberapa teori motivasi proses antara lain:

1. Teori harapan (*expectancy theory*)
2. Teori Keadilan (*equity theory*)
3. Teori pengukuhan (*reinforcement theory*)

Penelitian yang dilakukan ini lebih mengarah pada teori motivasi hierarki kebutuhan Maslow dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (1996:264). Menjelaskan hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan.

Secara hierarki kebutuhan dasar manusia menurut Maslow adalah fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Kelima kebutuhan dasar tersebut secara hierarki digambarkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seperti makanan, minuman, tempat tinggal dan sebagainya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan pemerasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan akan status, kedudukan, kehormatan diri dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri

semaksimal mungkin, kreativitas, pekerjaannya sendiri, ekspresi diri, dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan sendiri.

2.1.5 Pengertian Keahlian auditor

Definisi keahlian sampai saat ini masih belum terdapat definisi operasional yang tepat. Menurut *Webster's ninth New Collegiate Dictionary* (1983) dalam Murtanto dan gudono (1999) mendefinisikan keahlian (*expertise*) adalah ketrampilan dari seorang yang ahli. Ahli (*experts*) didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subjek tertentu yang diperoleh dari pengalaman atau pelatihan. Keahlian adalah merupakan orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan secara mudah, cepat, intuisi, dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Menurut Hayes-Roth *et al.* (1983) mendefinisikan keahlian sebagai keberadaan dari pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah yang timbul dari lingkungan tersebut dan ketrampilan untuk memecahkan masalah tersebut.

Tan dan Libby, (1997), mengemukakan bahwa keahlian audit dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan yaitu: keahlian teknis dan keahlian non teknis. Keahlian teknis adalah kemampuan mendasar seorang auditor berupa pengetahuan prosedural dan kemampuan klerikal lainnya dalam lingkup akuntansi dan auditing secara umum. Sedangkan keahlian non teknis merupakan kemampuan dari dalam diri seorang auditor yang banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan pengalaman.

Auditor harus memiliki keahlian yang diperlukan dalam tugasnya, keahlian ini meliputi keahlian mengenai audit yang mencakup antara lain: merencanakan

program kerja pemeriksaan, menyusun program kerja pemeriksaan, melaksanakan program kerja pemeriksaan, menyusun kertas kerja pemeriksaan, menyusun berita acara pemeriksaan, dan laporan hasil pemeriksaan (Praptomo, 2002).

Keahlian merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor independen untuk bekerja sebagai tenaga profesional. Sifat-sifat profesional adalah kondisi-kondisi kesempurnaan teknik yang dimiliki seseorang melalui latihan dan belajar selama bertahun-tahun yang berguna untuk mengembangkan teknik tersebut, dan keinginan untuk mencapai kesempurnaan dan keunggulan dibandingkan rekan sejawatnya. Jadi, professional sejati harus mempunyai sifat yang jelas dan pengalaman yang luas. Jasa yang diberikan klien harus diperoleh dengan cara-cara yang profesional yang diperoleh dengan belajar, latihan, pengalaman dan penyempurnaan keahlian auditing.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1983) yang dikutip dalam artikel Murtanto (1999 : 39) mendefinisikan keahlian merupakan keterampilan dari seorang ahli. Ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subjek tertentu yang diperoleh dari pelatihan atau pengalaman. Dalam artikel yang sama Hayes Roth *et al.* (1983) mendefinisikan keahlian sebagai keberadaan dari pengetahuan tentang suatu lingkungan tertentu, pemahaman terhadap masalah-masalah yang timbul dalam lingkungan tersebut, dan keterampilan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

Komponen keahlian berdasarkan model yang dikembangkan oleh Abdolmohammadi *et al.* (1992) yang dikutip dari Artikel Murtanto (1999:40) dapat dibagi menjadi (1) komponen pengetahuan (*knowledge component*) yang meliputi

komponen seperti pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur, dan pengalaman; (2) ciri-ciri psikologis (*psychological traits*) yang ditujukan dalam komunikasi, kepercayaan, kreativitas, dan kemampuan bekerja dengan orang lain; (3) kemampuan berpikir untuk mengakumulasi dan mengolah informasi; (4) strategi penentuan keputusan, baik formal maupun informal; dan (5) analisis tugas yang dipengaruhi oleh pengalaman audit yang mempunyai pengaruh terhadap penentuan keputusan.

Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman bekerja. Pengalaman kerja akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Menurut pendapat Tubbs (1992) dalam Noviyani, Putri (2002 : 483) jika seorang auditor berpengalaman, maka (1) auditor menjadi sadar terhadap lebih banyak kekeliruan, (2) auditor memiliki salah pengertian yang lebih sedikit tentang kekeliruan, (3) auditor menjadi sadar mengenai kekeliruan yang tidak lazim, dan (4) hal-hal yang terkait dengan penyebab kekeliruan departemen tempat terjadinya kekeliruan dan pelanggaran serta tujuan pengendalian internal menjadi relatif lebih menonjol.

Beberapa studi yang terdapat dalam literatur memberikan suatu gambaran manfaat keahlian. Suatu pandangan kognitif menerangkan keahlian dalam kasanah pengetahuan. Pengetahuan dalam hal ini diperoleh melalui pengalaman langsung (pertimbangan yang dibuat dimasa lalu dan umpan balik terhadap kinerja) dan pengalaman tidak langsung (pendidikan). Pendekatan kognitif pada keahlian dibidang auditing dipusatkan pada pengetahuan para ahli dan peranannya dalam pertimbangan

profesional. Hasil dari studi pandangan kognitif menunjukkan bahwa keahlian merupakan *domain specific concept* (Slatter dan Bonner dalam Murtanto, 1999).

Komponen pengetahuan merupakan komponen penting dalam suatu keahlian. Komponen pengetahuan meliputi komponen seperti pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur-prosedur, dan pengalaman. Pengalaman didalam beberapa literatur auditing sering digunakan sebagai *surrogate* dari keahlian, sebab pengalaman akan memberikan hasil didalam menghimpun dan memberikan kemajuan bagi pengetahuan sehingga akan meningkatkan keahlian (Kanfer dan Ackerman, dalam Murtanto, 1999).

2.1.5.1 Standar Auditing Tentang Keahlian Auditor

Kompetensi mengenai keahlian pengawas, telah diatur dalam standar umum pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 yang mengatur tentang keahlian auditor. Seksi ini terdiri dari empat bagian, yaitu :

1. 2200 – Keahlian
2. 2210 – Latar Belakang Pendidikan Auditor
3. 2220 – Kompetensi Teknis
4. 2230 – Sertifikasi Jabatan dan Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Secara lengkap isi standar umum yang mengatur tentang keahlian auditor adalah sebagai berikut:

2200 – KEAHLIAN

Auditor harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya.

Pimpinan APIP harus yakin bahwa latar belakang pendidikan dan kompetensi teknis auditor memadai untuk pekerjaan audit yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pimpinan APIP wajib menciptakan kriteria yang memadai tentang pendidikan dan pengalaman dalam mengisi posisi auditor di lingkungan APIP.

2210 – LATAR BELAKANG PENDIDIKAN AUDITOR

Auditor APIP harus mempunyai tingkat pendidikan formal minimal Strata Satu (S-1) atau yang setara.

Agar tercipta kinerja audit yang baik maka APIP harus mempunyai kriteria tertentu dari auditor yang diperlukan untuk merencanakan audit, mengidentifikasi kebutuhan profesional auditor dan untuk mengembangkan teknik dan metodologi audit agar sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP. Untuk itu APIP juga harus mengidentifikasi keahlian yang belum tersedia dan mengusulkannya sebagai bagian dari proses rekrutmen.

Aturan tentang tingkatan pendidikan formal minimal dan pelatihan yang diperlukan harus dievaluasi secara periodik guna menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi unit yang dilayani oleh APIP.

2220 – KOMPETENSI TEKNIS

Kompetensi teknis yang harus dimiliki oleh auditor adalah auditing, akuntansi, administrasi pemerintahan dan komunikasi.

Di samping wajib memiliki keahlian tentang Standar Audit, kebijakan, prosedur dan praktik-praktik audit, auditor harus memiliki keahlian yang memadai tentang lingkungan pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi unit yang dilayani oleh APIP. Dalam hal auditor melakukan audit terhadap sistem keuangan, catatan akuntansi dan laporan keuangan, maka auditor wajib mempunyai keahlian atau mendapatkan pelatihan di bidang akuntansi sektor publik dan ilmu-ilmu lainnya yang terkait dengan akuntabilitas auditi.

APIP pada dasarnya berfungsi melakukan audit di bidang pemerintahan, sehingga auditor harus memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan administrasi pemerintahan.

Auditor juga harus memiliki pengetahuan yang memadai di bidang hukum dan pengetahuan lain yang diperlukan untuk mengidentifikasi indikasi adanya kecurangan (*fraud*).

Pimpinan APIP dan auditor wajib memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain dan mampu berkomunikasi secara efektif, terutama dengan auditi. Mereka wajib memiliki kemampuan dalam berkomunikasi secara lisan dan tulisan, sehingga mereka dapat dengan jelas

dan efektif menyampaikan hal-hal seperti tujuan kegiatan, kesimpulan, rekomendasi dan lain sebagainya.

Khusus untuk auditor investigatif diharuskan memiliki kompetensi tambahan sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang prinsip-prinsip, praktik-praktik, dan teknik audit investigatif, termasuk cara-cara untuk memperoleh bukti dari *whistleblower*.
2. Pengetahuan tentang penerapan hukum, peraturan, dan ketentuan lainnya yang terkait dengan audit investigatif.
3. Kemampuan memahami konsep kerahasiaan dan perlindungan terhadap sumber informasi.
4. Kemampuan menggunakan peralatan komputer, perangkat lunak, dan sistem terkait secara efektif dalam rangka mendukung proses audit investigatif terkait dengan *cybercrime*.

2230 – SERTIFIKASI JABATAN DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BERKELANJUTAN

Auditor harus mempunyai sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan mengikuti pendidikan dan pelatihan profesional berkelanjutan (*continuing professional education*).

Auditor wajib mengikuti pendidikan dan pelatihan sertifikasi jabatan fungsional auditor yang sesuai dengan jenjangnya. Pimpinan APIP wajib memfasilitasi auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan serta ujian sertifikasi sesuai dengan ketentuan. Dalam pengusulan auditor untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjangnya, pimpinan APIP mendasarkan keputusannya pada formasi yang dibutuhkan dan persyaratan administrasi lainnya seperti kepangkatan dan pengumpulan angka kredit yang dimilikinya.

Auditor wajib memiliki pengetahuan dan akses atas informasi teraktual dalam standar, metodologi, prosedur, dan teknik audit. Pendidikan profesional berkelanjutan dapat diperoleh melalui keanggotaan dan partisipasi dalam asosiasi profesi, pendidikan sertifikasi jabatan fungsional auditor, konferensi, seminar, kursus-kursus, program pelatihan di kantor sendiri, dan partisipasi dalam proyek penelitian yang memiliki substansi di bidang audit.

2.2 Persepsi Keahlian Auditor

Robbins (2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi ada tiga, yaitu: 1) pelaku persepsi, karena dipengaruhi oleh karakteristik

individu yang turut berpengaruh seperti sikap, motif, kepentingan, minat, pengalaman dan harapan, 2) obyek/ target yang dipersepsikan, misalnya penampilan yang mencolok lebih menarik perhatian, dan 3) situasi dimana persepsi itu dilakukan. Dengan demikian, persepsi aparat pemeriksa terhadap profesi auditor adalah suatu aktivitas mental pemeriksa dalam proses pengorganisasian dan penerjemahan kesan-kesan, penilaian, dan pendapat dalam merasakan serta menginterpretasikan profesi auditor berdasarkan informasi yang ditampilkan orang yang berprofesi sebagai pemeriksa. Persepsi aparat pemeriksa terhadap profesi auditor itu berbeda untuk masing-masing aparat sesuai dengan pengalaman yang diperoleh sebagai pemeriksa, latar pendidikan, dan karakter psikologi. Adapun komponen-komponennya adalah sebagai berikut: 1) sikap positif terhadap profesi auditor, 2) persepsi terhadap kepentingan profesi auditor, 3) persepsi terhadap pengharapan, 4) latar belakang profesi auditor, 5) landasan profesi auditor, 6) tanggung jawab terhadap profesi auditor, 7) profesi auditor pada sektor publik berorientasi pada pembinaan dan pengawasan, 8) profesi auditor selalu dibutuhkan, dan 9) profesi auditor memerlukan kedisiplinan.

Pembinaan auditor merupakan upaya mewujudkan auditor intern pemerintah yang berkualitas dalam menjalankan fungsi pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan umum dan pembangunan. Pembinaan yang dilaksanakan secara sistematis, konseptual dan berkelanjutan pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil pengawasan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah

(APIP) sehingga APIP mampu memberikan kontribusi positif dalam upaya pencapaian tujuan pemerintah.

2.2.1 Jenjang Jabatan Auditor

1. Jenjang jabatan auditor terdiri atas empat jenjang untuk auditor ahli dan tiga jenjang untuk auditor terampil sebagai berikut:

a. Auditor Ahli

- 1) Auditor Ahli Pratama
- 2) Auditor Ahli Muda
- 3) Auditor Ahli Madya
- 4) Auditor Ahli Utama

b. Auditor Terampil

- 1) Auditor Terampil Pemula
- 2) Auditor Terampil Pratama
- 3) Auditor Terampil Muda

2. Kriteria Jabatan Auditor

Jabatan Auditor Ahli dan Auditor Terampil ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Untuk Auditor Ahli

- 1) berijazah serendah-rendahnya Sarjana (S1) / Program Diploma (D IV) atau yang sederajat dari perguruan tinggi negeri atau

perguruan tinggi swasta yang statusnya telah disamakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;

- 2) telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional yang khusus diadakan untuk Jabatan Fungsional Auditor Ahli, yang disebut sertifikasi masuk jabatan Auditor Ahli dan memperoleh sertifikasi tanda lulus.

b. Untuk Auditor Terampil

- 1) atau yang sederajat dan setinggi-tingginya D III atau yang sederajat dari Sekolah Tinggi/Program Diploma negeri atau swasta yang status ijasahnya telah disamakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;
- 2) Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional untuk jabatan fungsional Auditor Terampil, yang disebut Sertifikasi masuk jabatan Auditor Terampil, dan memperoleh sertifikasi tanda lulus.

2.2.2 Jenjang Pangkat Auditor

Jenjang jabatan, pangkat, dan golongan ruang auditor serta persyaratan angka kredit kumulatif minimal untuk kenaikan pangkat/jabatan setingkat lebih tinggi bagi setiap jabatan Auditor dari yang rendah sampai dengan yang tertinggi adalah seperti tersebut dalam tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Jenjang Pangkat Auditor

No.	JABATAN AUDITOR	PANGKAT DAN GOLONGAN/RUANG	PERSYARATAN ANGKA KREDIT KENAIKAN PANGKAT/JABATAN	
			KUMULATI MINIMAL	PER JENJANG
	TRAMPIL			
1.	Auditor Trampil Pemula	Pengatur Muda TK.I II/b	40	20
		Pengatur II/c	60	20
		Pengatur TK.I, II/d	80	20
2.	Auditor Trampil Pratama	Penata Muda, III/a	100	50
		Penata Muda TK.I, III/b	150	50
3.	Auditor Terampil Muda	Penata, III/c	200	100
		Penata TK.I, III/d	300	
	AHLI			
4.	Auditor Ahli Pratama	Penata Muda, III/a	100	50
		Penata Muda TK.I, III/b	150	50
5.	Auditor Ahli Muda	Penata, III/c	200	100
		Penata TK.I, III/d	300	100
6.	Auditor Ahli Madya	Pembina, IV/a	400	150
		Pembina TK.I, IV/b	550	150
		Pembina Utama Muda, IV/c	700	150
7.	Auditor Ahli Utama	Pembina Utama Madya, IV/d	850	200
		Pembina Utama, IV/e	1050	

Sumber : Himpunan Peraturan JFA (1996:147-150)

2.2.3 Peran Auditor

Auditor pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai tanggung jawab terhadap hasil dan kewenangan terhadap pelaksanaan tugas secara mandiri. Melakukan tugas secara mandiri di bidang pengawasan adalah melakukan tugas dalam suatu tim pengawasan mandiri yang merupakan suatu kerja bersama namun tanggung jawab hasil pelaksanaan dan kewenangan pelaksanaan tugas tetap melekat

pada masing-masing pejabat pengawas tersebut. Tim mandiri terdiri atas pengendali mutu, pengendali teknis, ketua tim, dan anggota tim, dimana:

1. Seorang pengendali mutu, dapat membawahkan satu atau lebih pengendali teknis,
2. Seorang pengendali teknis, dapat membawahkan satu atau lebih ketua tim,
3. Seorang ketua tim, dapat membawahkan satu atau lebih anggota tim.
4. Anggota tim, dapat terdiri atas satu atau beberapa anggota.

Pembagian peran auditor ahli dan auditor terampil dapat dilihat pada tabel 2.2 di bawah ini:

Tabel 2.2

Peran Auditor Ahli dan Auditor Terampil

KEGIATAN	AUDITOR AHLI				AUDITOR TRAMPIL
	PRATAMA	MUDA	MADYA	UTAMA	
	III/a - III/b	III/c - III/d	IV/a - IV/c	IV/d - IV/e	II/b - III/d
PELAKSANAAN, PEMBINAAN DAN PENGGERAKAN PENGAWASAN	AT	KT	PT	PM	-
PELAKSANAAN PENGAWASAN	KT	PT	PM		AT

Sumber : Himpunan Peraturan JFA (1996:147-150)

Keterangan:

AT = Anggota Tim
 KT = Ketua Tim
 PT = Pengendali Teknis
 PM = Pengendali Mutu

2.3 Pentingnya Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Keahlian Auditor

Pengalaman mempunyai hubungan yang erat dengan keahlian auditor, pencapaian keahlian seorang auditor selain berasal dari pendidikan formalnya juga diperluas lagi dengan pengalaman-pengalaman dalam praktik audit. Buku-buku psikologi tentang keahlian menarik dua kesimpulan umum, Asthon (1991) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) pemilihan pengetahuan khusus adalah penentu keahlian, (2) pengetahuan seseorang ahli diperoleh melalui pengalaman kerja selama bertahun-tahun. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian seorang auditor harus mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam bidang audit, pengetahuan ini biasa didapat dari pendidikan formalnya yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan auditor dan pengalaman-pengalaman dalam praktek audit.

Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan cukup dalam menjalankan tugasnya. Kenyataan menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja berarti semakin sedikit pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan ketrampilan kerja yang cukup namun sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah. Kebiasaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sejenis merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja (Hadiwiryo, 2002).

Lebih lanjut pula dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian, Seorang auditor harus mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam bidang audit. Pengetahuan ini bisa didapat dari pendidikan formal yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan dan pengalaman-pengalaman dalam praktek audit.

Pengalaman merupakan atribut yang penting yang dimiliki auditor, terbukti dengan tingkat kesalahan yang dibuat auditor, auditor yang sudah berpengalaman biasanya lebih dapat mengingat kesalahan atau kekeliruan yang tidak lazim atau tidak wajar dan lebih selektif terhadap informasi-informasi yang relevan dibandingkan dengan auditor yang kurang berpengalaman.

2.4 Motivasi dan Keahlian

Setiap pemimpin perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan kepeimpinannya untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya. Pemimpin mempunyai tanggungjawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkahlaku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja, mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Biasanya seseorang yang memiliki motivasi kuat akan mempunyai tanggungjawab untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. *Feed back* atas kinerja yang diterima akan memacu seseorang

untuk memperbaiki kinerjanya. Adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan keberhasilan pekerjaannya, maka seseorang tersebut akan meningkatkan keahliannya. Karena hanya dengan meningkatkan keahlian dan keterampilannya seseorang akan dapat mewujudkan harapan kerjanya.

2.5 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating

Dalam meningkatkan keahlian pemeriksa, motivasi mempunyai kaitan dengan tingkat pengalaman atau keterampilan dari pemeriksa yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan yang dilakukannya. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih ada suatu pengalaman yang diperoleh dari pengetahuan yang dimiliki belum digunakan secara maksimal oleh pemeriksa sehingga penting bagi pihak pimpinan suatu organisasi untuk mengaitkan pengalaman yang dimiliki pemeriksa tersebut dengan motivasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keahlian auditor.

Menurut Handoko, (1999 : 252) dalam model hubungan sumber daya manusia dari salah satu model motivasinya menerangkan bahwa para karyawan bekerja karena dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya keinginan untuk mencapai suatu kepuasan, namun juga kebutuhan untuk mencapai suatu prestasi kerja yang lebih tinggi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Sehingga model ini memberikan

dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi untuk lebih memotivasi kerja para karyawan tersebut diharapkan agar pimpinan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada para karyawannya sebagai anggota organisasi mendapatkan haknya untuk menyumbangkan aspirasinya yang sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya. Sehingga dengan demikian suatu keahlian auditor yang dibentuk dari suatu kinerja yang baik adalah sebagai suatu fungsi hasil interaksi antara motivasi kerja dan pengalaman yang dimiliki.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel moderator karena motivasi kerja berinteraksi dengan pengalaman yang akan menghasilkan suatu fungsi yang akan mempengaruhi keahlian. Jika ada yang tidak memadai, keahlian itu akan dipengaruhi secara negatif.

Auditor adalah pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Badan Pengawas Daerah yang mempunyai jabatan fungsional auditor dan/atau pihak lain yang diberi tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dapat dikatakan bahwa pengawas yang ditugasi untuk melaksanakan pengawasan menurut standar yang telah ditetapkan harus secara kolektif memiliki:

- a. Pengetahuan tentang standar audit yang dapat diterapkan terhadap jenis pengawasan yang ditugaskan serta memiliki latar belakang pendidikan, keahlian

dan pengalaman untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam pengawasan yang dilaksanakan.

- b. Pengetahuan umum tentang lingkungan entitas, program dan kegiatan yang diperiksa (obyek pemeriksaan).
- c. Keterampilan berkomunikasi secara jelas dan efektif, baik secara lisan maupun tulisan.
- d. Keterampilan yang memadai untuk pengawasan yang dilaksanakan.

Orang yang memiliki keahlian dan keterampilan merupakan orang yang kemampuan yang biasanya dimiliki berkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang diperolehnya selama bertahun-tahun. Pengalaman yang diwujudkan dengan lamanya seseorang bekerja sebagai pengawas tentu saja akan diperoleh hal baru menyangkut praktek-praktek audit yang menjadi obyek pengawasannya. Pengalaman yang diperoleh seorang auditor akan bisa meningkatkan keahlian audit. Pengalaman ini memacu pengawas dalam memotivasi dirinya guna mencurahkan segala pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat dicapai prestasi kerja yang lebih baik. Dengan kata lain, prestasi kerja yang lebih baik akan dapat dicapai bila seorang pengawas mampu meningkatkan keahliannya. Seseorang yang ahli memungkinkan mengenali dengan cukup cepat dan tepat persoalan yang dihadapi serta solusi yang tepat. Seorang pengawas yang berpengalaman akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Motivasi ini diharapkan dapat memacu seorang pengawas untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil pemeriksaan yang optimal. Pengalaman dan motivasi yang melekat pada diri pengawas juga akan mampu meningkatkan keahliannya.

Pendapat Carcello *et.al*, (1992). mengemukakan faktor-faktor seperti pengalaman dengan klien, *industry expertise*, *responsiveness* dan ketaatan pada GAAS mempengaruhi kualitas audit yang dihasilkan. Kualitas pemeriksaan tergantung dari kemampuan teknik pemeriksa yang salah satunya adalah pengalaman dan keahlian auditor. Pengalaman bagi seorang pemeriksa merupakan elemen penting dalam menjalankan profesinya selain dari pendidikan dan pelatihan audit yang pernah diikuti. Pemeriksa dalam fungsinya harus dapat memberikan masukan ataupun pendapat. Hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh pemeriksa yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman akan sangat berbeda, baik dari cara atau teknik juga kesimpulan yang dihasilkan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi keahlian. Keahlian merupakan fungsi dari interaksi antara pengalaman dan motivasi. Maka dari itu pengalaman haruslah dipertimbangkan disamping motivasi jika kita akan menjelaskan dan meramalkan dengan akurat keahlian auditor.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Penelitian Gunasti Hudiwinarsih (2005)

Penelitian Hudiwinarsih, (2005), tentang Pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intentions. Penelitian Gunasti ingin menguji secara empirik mengenai pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, komitmen organisasi, *turnover intentions*

pada level organisasi dengan mengambil sampel para pejabat auditor intern bank yang terhimpun kedalam Perhimpunan Bank Swasta Nasional (PERBANAS) di wilayah Jawa Timur. Objek penelitiannya adalah 105 bank yang terdiri dari 8 kantor pusat operasional dan 97 kantor cabang yang diasumsikan oleh peneliti bahwa terdapat 2 (dua) sampai 5 (lima) orang pejabat auditor intern bank di setiap kantor pusat operasional atau kantor cabang yang akan dijadikan subyek penelitian. Penelitian tersebut dalam mengukur indikator variabel yang diteliti menggunakan skala Likert dengan interval pengukuran 1 sampai dengan 5.

Persamaan penelitian Hudiwinarsih, (2005) dengan penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor. Perbedaannya, Gunasti Hudiwinarsih menguji pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme dan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan turnover intentions pada organisasi sektor perbankan. Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan pengalaman dan motivasi kerja sebagai variabel, dan penelitian ini dilakukan pada sektor publik.

2.6.2 Penelitian Dwi Aning Tyas Asih (2006)

Asih, (2006). Melakukan penelitian mengenai pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing. Penelitian ini melibatkan semua auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai tenaga pemeriksa di dua belas Kantor Akuntan Publik di Propinsi Jawa Barat. Ada 3 (tiga) hipotesis yang diajukan oleh Tyas Asih antara lain: Ha1 : Pengalaman yang diperoleh dari lamanya bekerja menjadi auditor mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan

keahlian auditor dalam bidang auditing; Ha2 : Pengalaman yang diperoleh auditor dari banyaknya tugas pemeriksaan yang telah dilakukan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing; Ha3 : Pengalaman yang diperoleh auditor dari banyaknya jenis perusahaan yang diaudit berpengaruh positif terhadap peningkatan keahlian auditor dalam bidang auditing.

Temuannya, terdapat hubungan yang erat antara lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan, dan banyaknya jenis perusahaan yang diaudit dengan keahlian auditor. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah ingin melihat pengaruh pengalaman terhadap peningkatan keahlian auditor. Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel motivasi kerja sebagai variabel yang baru diusulkan serta penelitian ini dilakukan pada organisasi sektor publik.

2.6.3 Penelitian Supriyati (2006)

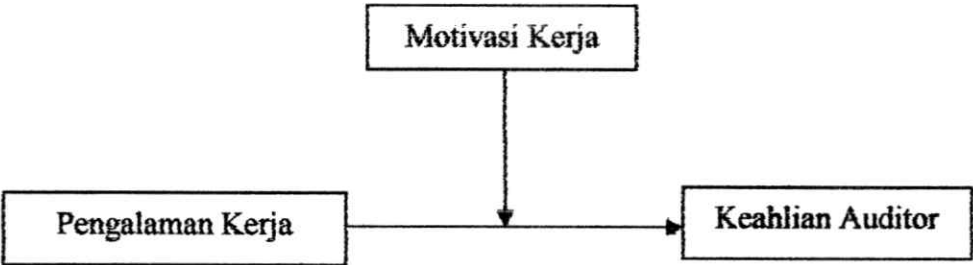
Supriyati, (2006). melakukan penelitian pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme serta pengaruh profesionalisme terhadap hasil kerja (*outcomes*). Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif berdasarkan analisis regresi linear berganda dan sederhana atas 42 responden pemeriksa pajak yang bernaung di Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (KARIKPA) Jawa bagian II Sidoarjo Jawa Timur. Temuan dari penelitian yang dilakukannya, tidak terdapat pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme seorang pemeriksa pajak, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada obyek penelitiannya dimana dilakukan pada kantor pemeriksaan dan penyidikan pajak. Adapun persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah

penyidikan pajak. Adapun persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel bebas yang digunakan yaitu pengalaman dan motivasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap profesionalisme dan keahlian sebagai variabel terikatnya. Serta model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan sederhana.

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis

1. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor.
2. Motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor.

BAB 4

METODOLOGI PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan merumuskan hipotesis yang selanjutnya dilakukan pengujian statistik untuk menerima atau menolak hipotesis dengan menggunakan alat analisis tertentu. Desain penelitian yang baik akan menentukan keberhasilan serta kualitas suatu penelitian ilmiah. Desain penelitian pada intinya merupakan arahan bagi peneliti dalam melakukan prosedur tertentu yang diperlukan sehubungan dengan objek / subjek yang akan diinvestigasi.

Tujuan penelitian ini merupakan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian hipotesis ini menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel yang merupakan hubungan kausalitas antara beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Adapun lingkungan studi ini merupakan studi lapangan dalam lingkungan organisasi pemerintahan dalam hal ini kantor Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka dimana tingkat keterlibatan peneliti sangat minimal. Unit analisisnya merupakan unit analisis tingkat individual karena yang diamati adalah perilaku pengawas intern.

Pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan konsep pengujian statistik. Alasan yang mendasari mengapa menggunakan konsep pengujian statistik ialah dikarenakan penelitian ini menggunakan metode survei. Menurut Kumcoro (2003:172) penelitian survei

secara umum menggunakan metode statistik. Pengambilan data menggunakan survei langsung dengan instrumen yang digunakan adalah kuesioner (angket).

4.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

4.2.1 Populasi

Populasi merupakan batas suatu objek penelitian dan sekaligus merupakan batas bagi generalisasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah 85 orang pemeriksa yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka di Propinsi Sulawesi Tenggara.

4.2.2 Sampel

Untuk dapat mengambil sampel dengan tepat, harus mengetahui unit analisis dari penelitian (Arikunto, 1998:89). Sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian, besarnya sampel adalah 85 orang pengawas yang akan dijadikan subyek penelitian yang merupakan pegawai yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka.

4.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sensus, yaitu suatu cara pengumpulan data jika seluruh populasi diselidiki satu per

satu yang dimana hasilnya merupakan data sebenarnya yang disebut parameter (Supranto, J.,2008:23).

4.3 Unit Analisis

Unit yang dianalisis dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka yang diberikan kewenangan sesuai dengan fungsi dan tugasnya untuk melakukan pengawasan.

4.4 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

4.4.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data dikumpulkan berdasarkan metode survei dengan menggunakan kuesioner (angket). Adapun yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah para auditor di Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka. Pengawas yang dijadikan sampel adalah mereka yang sering ditugasi untuk melaksanakan pemeriksaan pada instansi-instansi pemerintah di Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka.

4.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam riset ini adalah Kuesioner (angket).

4.4.2.1 Metode Kuesioner (angket)

Metode ini digunakan dengan maksud untuk mendapatkan data primer dari subyek penelitian mengenai variabel-variabel yang diukur. Dalam pelaksanaan penelitian metode dilakukan dengan cara menyebarkan angket secara langsung kepada responden. Angket tersebut terdiri dari seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.

4.4.2.2 Skala Pengukuran Data

Sarmanu (2003:9), skala pengukuran data adalah skala ordinal yang diintervalkan (setiap tingkatan mempunyai nilai dan jarak yang sama). Dalam hal ini dibuat urutan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1, Tidak Setuju dengan nilai 2, Cukup Setuju dengan nilai 3, Setuju dengan nilai 4 dan Sangat Setuju dengan nilai 5 yang berdasarkan Skala Likert yang disesuaikan (dimodifikasi).

4.5 Identifikasi Variabel Penelitian dan Indikator Pengukurannya

Atas dasar tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang akan diuji, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu: Pengalaman kerja yang diberi simbol (X) dimana terdiri dari beberapa faktor diantaranya lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan, banyaknya jenis instansi pemerintah yang diperiksa diberi simbol, serta banyaknya pendidikan dan pelatihan audit yang diikuti diberi simbol, dan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating yang diberi simbol (Z) yang terdiri dari beberapa faktor yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan

sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri . Variabel terikat atau dependen variabel ialah keahlian auditor diberi simbol (Y). Selanjutnya untuk variabel independen dalam model struktural disebut variabel eksogen, dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja yang terdiri dari beberapa faktor yaitu lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan, banyaknya jenis instansi pemerintah yang diperiksa serta banyaknya pendidikan dan pelatihan audit yang diikuti dan motivasi kerja yang terdiri dari beberapa faktor yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sedang variabel dependen disebut dengan variabel endogen, dalam penelitian ini adalah keahlian auditor. Menurut Ferdinand, Augusty (2002:67) variabel eksogen yang dikenal sebagai "*Source Variables*" atau *Independet Variables* tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model, tetapi akan digunakan untuk memprediksi satu atau beberapa variabel endogen. Variabel endogen nilainya ditentukan berdasarkan model.

4.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah merupakan suatu penentuan konstruk sehingga menjadi sebuah variabel yang dapat diukur. Dalam definisi operasional ini akan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan konstruk, sehingga memungkinkan peneliti lain untuk dapat melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

4.6.1 Pengalaman Kerja (X)

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai lamanya waktu dalam bekerja dibidangnya. Pengalaman ini bagi para peneliti sering kali digunakan sebagai alternatif dalam pengukuran keahlian seseorang. Karena pengalaman dapat diartikan dengan mengerjakan sesuatu tugas berulang kali, sehingga memberikan kesempatan untuk mengerjakannya dengan lebih baik lagi (Bouwman dan Bradley, 1997:93). Indikator dalam penelitian ini menggunakan:

- X_{1.1} *Lamanya waktu bekerja*: lamanya seseorang berulang kali menjalankan pekerjaannya atau tugasnya yang spesifik.
- X_{1.2} *Banyaknya tugas pemeriksaan yang dilakukan*: kompleksitas tugas yang dilakukan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang kompleksitas tugas akan lebih ahli dalam melaksanakan tugas-tugas pemeriksaan, sehingga memperkecil tingkat kesalahan, kekeliruan, ketidakberesan, dan pelanggaran dalam melaksanakan tugas.
- X_{1.3} *Banyaknya jenis Instansi pemerintah yang diperiksa*: memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan instansi akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah yang dilakukan auditor akan sama dalam proses audit.

4.6.2 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau Motivasi

adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1998). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kekuatan atau dorongan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara tertentu, Maslow dalam Reksahadiprodjo dan Handoko (1996:264) dengan indikator:

- Z_{1.1} Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal serta fasilitas di tempat bekerja.
- Z_{1.2} Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman dan pemerasan serta jaminan dihari tua.
- Z_{1.3} Kebutuhan sosial adalah kebutuhan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan karyawan lain.
- Z_{1.4} Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan kehormatan diri atas pekerjaan yang dilakukan.
- Z_{1.5} Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan pengembangan diri, kreativitas, mempergunakan potensi diri pegawai atau karyawan.

4.6.3 Keahlian Auditor (Y)

Keahlian merupakan keterampilan dari seorang ahli. Ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pengalaman atau pelatihan. Keahlian disini diukur dengan menggunakan 4 (empat) item yang diadopsi dan

dikembangkan dari Pusdiklat BPKP (Praptomo,2002) dengan indikatornya adalah merencanakan program kerja pemeriksaan, menyusun program kerja pemeriksaan, melaksanakan program kerja pemeriksaan, menyusun kertas kerja pemeriksaan, menyusun berita acara pemeriksaan, dan laporan hasil pemeriksaan.

4.7 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument dalam kuesioner harus diuji kualitas datanya atau syarat yang penting yang berlaku dalam kuesioner seperti: keharusan suatu kuesioner untuk valid dan reliable. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliable untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrument tersebut valid. Instrument dikatakan valid, jika instrument tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauhmana hasil suatu pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran lebih dari satu terhadap gejala yang diukur dengan alat ukur yang sama.

4.7.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas berarti dapat diterima dan tidak diragukan (sah). Istilah ini mengandung pengertian bahwa yang dinyatakan valid berarti telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan, sehingga dapat diterima dalam kinerja tertentu.

Analisa pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempersiapkan tabulasi jawaban-jawaban responden yang berasal dari kuesioner.

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuannya. Uji validitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji validitas terhadap item-item pengukuran dengan mengkorelasi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2006:124). Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya akan diukur. Untuk menentukan tingkat validitas, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

4.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika, jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat keterkaitan antar butir pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur suatu konstruk tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Melalui program SPSS, dapat diukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (r hitung) $> r$ tabel (Ghozali, 2005:42).

4.8 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah kedua variabel yang meliputi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik berarti memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Analisis grafik melalui SPSS dengan melihat *normal probabbility plot* dapat diketahui ada tidaknya distribusi normal. Yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, kemudian plotting data dibandingkan dengan garis diagonal. Distribusi data dikatakan normal, apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya (Gozali, 2001:74).

4.9 Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan regresi terdapat beberapa asumsi dasar yang dapat menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik dari model regresi. Oleh karena itu diperlukan uji asumsi dasar yang lebih dikenal dengan uji asumsi klasik untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. (Priyatno, 2008:39) Adapun uji asumsi klasik meliputi:

4.9.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang menghasilkan estimator tidak bias yang terbaik mengasumsikan terdapatnya nonmultikolinearitas. Sehingga untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi hal

ini dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$ serta menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Bila $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas, dan jika sebaliknya $VIF < 10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas (Gozali, 2001:57). Dalam penelitian ini pada uji hipotesa pertama tidak dilakukan uji multikolinearitas.

4.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varians kesalahan atau error dari model yang diamati meningkat atau menurun seiring dengan berubahnya satu atau lebih variabel bebas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan bantuan SPSS melalui uji Glejser, yaitu meregres nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika hasil uji Glejser signifikan, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika hasil ujinya tidak signifikan, maka model regresi tersebut bebas heteroskedastisitas (Gujarati, 1995, dalam Ghazali, 2002:72). Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika variabel bebas tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat terhadap nilai absolut yang nampak pada probabilitas signifikansinya diatas 0,05. Maka model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Untuk model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.9.3 Uji Residual

Uji residual adalah merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) yang mempunyai kecenderungan terjadi multikolinearitas yang tinggi antara variabel-variabel independen. Variabel perkalian antara X dan Z merupakan variabel moderating oleh karena menggambarkan pengaruh moderating variabel Z terhadap hubungan X dan Y. Sedangkan variabel X dan Z merupakan pengaruh langsung dari variabel X dan Z terhadap Y. Perkalian antara X dan Z dianggap sebagai variabel moderating, hal ini dapat dijelaskan dengan cara membuat persamaan derivasi (turunan) X atau dY/dX dari persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + b_3X_1Z_2 + e$. Hasil dY/dX_1 adalah $dY/dX_1 = b_1 + b_3 Z_2$, persamaan ini memberikan makna bahwa dY/dX_1 merupakan fungsi dari Z_2 atau variabel motivasi kerja memoderasi hubungan antara pengalaman dan keahlian auditor (Gozali, 2001:164).

4.10. Analisis Data

Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka penelitian ini akan memakai teknik analisis statistik dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan regresi linear berganda yang dibantu program SPSS dengan alasan penggunaan variabel yang lebih dari satu dalam penelitian ini guna untuk melihat gambaran pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor serta motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor dengan formulasi sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor adalah:

Hipotesis 1, $Y = a + bX + e$

Dimana:

Y = Keahlian auditor

X = Pengalaman kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = error

2. Persamaan Regresi linear berganda untuk menguji motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor adalah:

Hipotesis 2, $Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + b_3X_1Z_2 + e$

Dimana:

Y = Keahlian auditor

X_1 = Pengalaman kerja

Z_2 = Motivasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = error



4.10.1 Uji Hipotesis

4.10.1.1 Uji F

Uji F atau uji anova digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria uji F adalah dengan tingkat signifikansi α 0,05 adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika Signifikan F hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).
2. H_0 diterima jika Signifikan F hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

4.10.1.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah signifikan secara parsial pengaruh variable independen terhadap variable dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika Signifikan t hitung $< \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).
2. H_0 diterima jika Signifikan t hitung $> \alpha$ (tingkat signifikan yang digunakan).

BAB 5

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

5.1. Data Penelitian

Data penelitian ini terdiri dari dua sub bagian, yaitu gambaran umum responden dan statistik deskriptif yang dibutuhkan untuk menganalisis pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor dengan motivasi sebagai variabel moderating pada kantor inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka.

5.1.1 Gambaran Umum

5.1.1.1 Inspektorat

Dasar hukum pembentukan Inspektorat di daerah Kabupaten Konawe adalah berdasarkan perda No. 23 tahun 2007, untuk Kota Kendari dasar hukum pembentukan Inspektorat adalah No. 6 tahun 2009 dan Kabupaten Kolaka No. 39 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Adapun uraian kedudukan, tugas dan fungsi Inspektorat sebagai berikut:

1. Inspektorat daerah merupakan unsur pengawas penyelenggara pemerintahan daerah.
2. Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan unsur pemerintahan di daerah kabupaten, pelaksanaan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan desa dan pelaksanaan unsur pemerintahan desa.

3. Inspektorat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pasal ini menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perencanaan program pengawasan
 - b. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan dan
 - c. Pemeriksaan, pengusutan pengujian dan penilaian tugas pengawasan.
4. Inspektorat dipimpin oleh Inspektur.
5. Inspektur dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah.

5.1.1.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada pemeriksa sebanyak 85 kuesioner, dengan rincian untuk Kabupaten Konawe sebanyak 32 kuesioner, Kota Kendari sebanyak 28 kuesioner, dan Kabupaten Kolaka sebanyak 25 kuesioner. Dari 85 kuesioner yang disebarkan kepada pemeriksa di ketiga wilayah Kabupaten/Kota kesemuanya kembali dan dinyatakan syah (tidak ada yang gugur).

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari 85 responden, dapat diketahui beberapa gambaran tentang:

1. Identitas responden

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pemeriksa yang bekerja pada instansi pemerintah yang

mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pengawasan. Identitas responden yang akan diuraikan meliputi umur, Jenis kelamin, jenjang pendidikan, masa kerja, banyak penugasan, serta pendidikan dan pelatihan yang diikuti.

a. Distribusi responden berdasarkan kelompok umur

Dari hasil pengumpulan data primer diketahui bahwa kisaran umur responden adalah 27 tahun sampai 56 tahun. Secara lengkap distribusi responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Kelompok Umur (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 30	9	10,59
2.	31 – 35	13	15,29
3.	36 – 40	23	27,06
4.	41 – 50	30	35,29
5.	> 50	10	11,77
Jumlah		85	100,00

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel di atas, terlihat bahwa kelompok umur responden 41 – 50 tahun mempunyai persentase paling besar yaitu 35,29 %, sedangkan kelompok umur 36 – 40 tahun memiliki persentase terbesar kedua, yaitu 27,06 %, sementara kelompok umur < 30 tahun memiliki persentase terkecil. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar pemeriksa pada kantor Inspektorat memiliki usia yang matang sebagai pemeriksa.

b. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil pengumpulan data primer, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 64 responden atau 75,29 % adalah laki-laki dan 21 responden atau 24,71 % adalah perempuan. Secara lengkap distribusi responden dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – laki	64	75,29
2.	Perempuan	21	24,71
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel 5.2 di atas, terlihat bahwa responden yang bekerja sebagai pemeriksa pada kantor Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari dan Kabupaten Kolaka di dominasi oleh kaum laki-laki dibanding dengan kaum perempuan.

c. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Dari hasil pengumpulan data primer, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu 56,47 % memiliki jenjang pendidikan Strata satu (S1), sedangkan sisanya sebesar 16,47 % bergelar Strata Dua (S2) dan 16,47 % untuk Sekolah Menengah Atas. Secara lengkap distribusi responden dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3 Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Sekolah Menengah Atas	14	16,47
2.	Diploma 3 (D3)	9	10,59
3.	Strata Satu (S1)	48	56,47
4.	Strata Dua (S2)	14	16,47
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data Primer diolah

d. Distribusi responden berdasarkan lamanya bekerja sebagai pemeriksa

Berdasarkan pengumpulan data primer, diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja sebagai pemeriksa, telah bekerja selama 5 – 10 tahun, yaitu 47,05 %, dengan rincian, kurang dari 5 tahun sebesar 44,71 %, 11 – 15 tahun sebesar 5,88 %, sedangkan sisanya sebesar 2,36 % terdiri dari lama kerja 16 – 20 tahun dan di atas 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar pemeriksa telah memiliki pengalaman kerja yang cukup. Secara lengkap distribusi responden dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4 Distribusi responden berdasarkan lama bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 5 tahun	38	44,71
2.	5 – 10 tahun	40	47,05
3.	11 – 15 tahun	5	5,88
4.	16 – 20 tahun	1	1,18

5.	>20 tahun	1	1,18
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data Primer diolah

e. Distribusi responden berdasarkan banyaknya penugasan pemeriksaan

Dari hasil pengumpulan data primer, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu sebesar 30,59 % telah melaksanakan tugas pemeriksaan sebanyak lebih dari 40 penugasan, sedangkan responden dengan jumlah penugasan pemeriksaan kurang dari 10 penugasan, hanya 10,59 %. Kecilnya responden dengan masa kerja kurang dari 10 tugas pemeriksaan ini dapat dimaklumi, mengingat obyek dalam penelitian ini adalah pemeriksa yang melakukan tugas pemeriksaan setiap bulannya berdasarkan Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT).

Secara lengkap, distribusi responden berdasarkan bayaknya penugasan pemeriksaan dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5 Distribusi responden berdasarkan banyaknya penugasan pemeriksaan

No.	Banyaknya Penugasan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 10 penugasan	9	10,59
2.	10 – 20 penugasan	16	18,82
3.	21 – 30 penugasan	11	12,94
4.	31 – 40 penugasan	23	27,06
5.	>40 penugasan	26	30,59
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data Primer diolah

f. Distribusi responden berdasarkan banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diikuti

Dari hasil pengumpulan data primer, diketahui bahwa sebagian besar responden, yaitu 89,41% memiliki pendidikan dan pelatihan 6 macam sampai dengan kurang dari 3 macam, dengan rincian, responden yang memiliki pendidikan dan pelatihan 3 – 6 macam sebesar 62,35%, responden yang memiliki pendidikan dan pelatihan < 3 macam sebesar 27,06% sedangkan sisanya sebesar 10,59% terdiri dari pendidikan dan pelatihan yang dimiliki responden sebanyak 7 – 10 macam sebesar 7,06% dan 11 – 14 macam sebesar 3,53%.

Secara lengkap distribusi responden berdasarkan banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diikuti dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 Distribusi responden berdasarkan banyaknya pendidikan dan pelatihan yang diikuti

No.	Banyaknya Pendidikan dan pelatihan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	< 3 macam	23	27,06
2.	3 – 6 macam	53	62,35
3.	7 – 10 macam	6	7,06
4.	11 – 14 macam	3	3,53
5.	>15 macam	-	-
Jumlah		85	100.00

Sumber: Data Primer diolah

5.2. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk memudahkan pembahasan terhadap hasil penelitian ini, deskripsi terhadap masing-masing variabel baik itu variabel independen maupun variabel dependen Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi jawaban responden dari masing-masing item pernyataan, baik variabel pengalaman kerja dan motivasi sebagai variabel independen maupun keahlian auditor sebagai variabel dependen.

5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Variabel Berdasarkan Nilai Rata-rata

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan jawaban responden, maka diperoleh gambaran dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran variabel menggunakan ukuran likert dengan skala 1 s/d 5. Penentuan nilai rata-rata dari masing-masing responden terhadap item-item pertanyaan, maka dilakukan dengan cara menjumlahkan nilai jawaban tersebut dibagi dengan masing-masing jumlah item atau indikator dalam tiap variabel. Selanjutnya, penilaian tersebut dibuatkan kategori penilaian, menurut Mulyono (2006:11) penentuan interval kelas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval kelas} &= \text{Jarak (nilai tertinggi – nilai terendah) : banyaknya kelas (jumlah kelas)} \\ &= (5 - 1) : 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Dari interval kelas di atas maka dapat diketahui batasan nilai masing-masing kelas dan kemudian nilai masing-masing responden tersebut dimasukkan pada tabel 5.7

tabel 5.7 Berdasarkan Nilai Rata-rata Tanggapan Responden

Interval Kelas	Kategori	Nilai
$4,2 < a \leq 5$	Sangat setuju	5
$3,4 < a \leq 4,2$	Setuju	4
$2,6 < a \leq 3,4$	Ragu-ragu	3
$1,8 < a \leq 2,6$	Tidak setuju	2
$1 < a \leq 1,8$	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data Primer diolah

5.2.2 Distribusi Frekuensi Data Penelitian

Distribusi frekwensi untuk masing-masing variabel secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel terikat Keahlian auditor (Y)

Hasil tabulasi variabel terikat keahlian auditor (Y) didasarkan pada hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.8 dibawah ini :

Tabel 5.8
Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Keahlian (Y)

Item pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
Y1.1	-	1	20	48	16	3,93
Y1.2	1	1	6	72	5	3,93
Y1.3	-	7	21	47	10	3,71
Y1.4	1	3	13	46	22	4,00
Y1.5	-	2	8	66	9	3,96
Y1.6	-	5	22	49	9	3,73
Y1.7	-	2	18	54	11	3,87
Y1.8	1	2	34	44	4	3,56
Y1.9	1	9	18	52	5	3,60
Y1.10	-	1	8	41	25	4,06
Y1.11	1	1	16	50	17	3,95
Y1.12	-	11	9	54	11	3,76
Rata-rata variabel Keahlian						3,84

Sumber : hasil jawaban responden

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel keahlian direspon dengan baik, hal ini didukung dari nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan variabel keahlian sebesar 3,84.

2. Variabel bebas Pengalaman kerja(X)

Hasil tabulasi variabel bebas pengalaman kerja (X) didasarkan pada hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.9 dibawah ini :

Tabel 5.9

Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Pengalaman kerja (X)

Item pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
X1.1	-	2	12	46	25	4,11
X1.2	-	2	17	43	23	4,02
X1.3	-	5	18	45	17	3,87
X1.4	-	8	27	33	17	3,69
X1.5	-	6	28	35	16	3,72
X1.6	-	4	15	37	29	4,07
X1.7	-	5	21	39	20	3,87
X1.8	-	3	16	49	17	3,94
X1.9	-	4	29	35	17	3,76
X1.10	-	5	13	38	29	4,07
X1.11	-	2	15	47	21	4,02
X1.12	-	3	28	37	17	3,80
X1.13	-	3	23	43	16	3,85
X1.14	-	6	30	29	20	3,74
X1.15	-	2	13	43	27	4,12
Rata-rata variabel pengalaman						3,91

Sumber : hasil jawaban responden

Berdasarkan tabel 5.9 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden atas pengalaman direspon dengan baik, hal ini didukung dari nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan pengalaman sebesar 3,91.

3. Motivasi kerja (Z)

Hasil tabulasi variabel moderating motivasi kerja (Z) didasarkan pada hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 5.10 dibawah ini :

Tabel 5.10
Rekap Skor Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (Z)

Item pernyataan	Skor					Mean
	1	2	3	4	5	
Z1.1	-	1	17	45	22	4,04
Z1.2	-	3	27	30	25	3,91
Z1.3	-	1	6	42	36	4,33
Z1.4	-	5	23	30	27	3,93
Z1.5	-	3	9	22	51	4,42
Z1.6	-	5	19	37	24	3,94
Z1.7	-	3	24	36	22	3,91
Z1.8	-	4	15	46	20	3,96
Z1.9	-	5	21	31	28	3,96
Z1.10	-	1	13	33	38	4,27
Z1.11	-	6	6	33	40	4,26

Z1.12	-	10	20	31	24	3,81
Z1.13	1	3	51	26	4	3,34
Z1.14	-	2	9	37	37	4,28
Z1.15	-	2	7	33	43	4,38
Z1.16	-	12	21	35	17	3,67
Z1.17	-	2	33	28	22	3,82
Z1.18	-	2	17	40	26	4,06
Z1.19	1	3	18	37	26	3,99
Z1.20	-	3	15	38	29	4,09
Z1.21	-	2	11	38	34	4,22
Z1.22	-	4	45	31	5	3,44
Z1.23	-	2	14	35	34	4,19
Z1.24	-	3	51	27	4	3,38
Z1.25	-	3	10	50	22	4,07
Rata-rata variabel motivasi						3,99

Sumber : hasil jawaban responden

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden atas variabel motivasi kerja direspon baik, hal ini didukung dari nilai rata-rata keseluruhan item pernyataan motivasi kerja sebesar 3,99.

5.3 Analisis dan Hasil Penelitian

5.3.1 Validitas dan Reliabilitas

5.3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya variabel motivasi kerja dengan nilai kritis dari pengujian ini adalah pada $df = n - 2$ dengan taraf signifikan 5%.

a. Motivasi kerja (Z)

Adapun uji hasil validitas pada pengujian ini adalah :

Tabel 5.11
Uji Validitas Variabel Motivasi (Z)

Item	r hitung	r tabel	Probabilitas	Hasil uji
Z1.1	0,666	0,213	0,000	Valid
Z1.2	0,719	0,213	0,000	Valid
Z1.3	0,768	0,213	0,000	Valid
Z1.4	0,773	0,213	0,000	Valid
Z1.5	0,687	0,213	0,000	Valid
Z1.6	0,657	0,213	0,000	Valid
Z1.7	0,698	0,213	0,000	Valid
Z1.8	0,644	0,213	0,000	Valid
Z1.9	0,661	0,213	0,000	Valid
Z1.10	0,669	0,213	0,000	Valid
Z1.11	0,621	0,213	0,000	Valid

Z1.12	0,639	0,213	0,000	Valid
Z1.13	0,443	0,213	0,000	Valid
Z1.14	0,751	0,213	0,000	Valid
Z1.15	0,740	0,213	0,000	Valid
Z1.16	0,689	0,213	0,000	Valid
Z1.17	0,615	0,213	0,000	Valid
Z1.18	0,705	0,213	0,000	Valid
Z1.19	0,674	0,213	0,000	Valid
Z1.20	0,702	0,213	0,000	Valid
Z1.21	0,634	0,213	0,000	Valid
Z1.22	0,393	0,213	0,000	Valid
Z1.23	0,681	0,213	0,000	Valid
Z1.24	0,361	0,213	0,000	Valid
Z1.25	0,761	0,213	0,000	Valid

Sumber : Hasil perhitungan SPSS – Validitas

Dari tabel 5.11 di atas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam variabel motivasi (Z) adalah valid, hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel adalah sebesar 0,213 dan probabilitas kurang dari 0,05 (5%), maka instrumen atau item-item pernyataan dari variabel motivasi berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), sehingga dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

5.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Hasil yang diperoleh dari alat analisis SPSS pada uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Keterangan
Motivasi (Z)	0,9446	Reliabel

Sumber : Hasil perhitungan SPSS – Reliabilitas

Dari hasil analisis pada tabel 5.12 di atas didapat nilai r hitung motivasi kerja sebesar 0,9446. Sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah responden (n) = 85, didapat sebesar 0,213. Karena nilai r hitung variabel motivasi kerja lebih besar dari r tabel 0,213, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut reliable, artinya memiliki tingkat konsistensi yang baik dan andal untuk dipakai ulang di saat yang berbeda, adapun pada variabel pengalaman kerja serta variabel keahlian auditor adalah merupakan variabel yang diadopsi dari penelitian terdahulu yang dimana telah terbukti konsisten dan keandalannya untuk dipakai ulang di saat yang berbeda.

Dengan demikian data dari populasi yang penulis teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

5.3.2 PENGUJIAN HIPOTESIS PERTAMA

Pengalaman kerja (X) mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor (Y).

Hasil output pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor dengan menggunakan program SPSS secara ringkas dapat disajikan pada tabel 5.13 di bawah ini :

Tabel 5.13
Analisis Regresi
Pengaruh pengalaman terhadap keahlian

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig.
Pengalaman	0,821	31,295	0,000
Konstanta : 0,628	F hitung : 979,368		
R : 0,960	Sig : 0,000		
R square : 0,922			

Sumber : Hasil perhitungan SPSS – Regression

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut diatas maka persamaan regresi linier sederhananya adalah :

$$Y = 0,628 + 0,821 X + 0,131$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,628 artinya jika pengalaman kerja(X) nilainya adalah 0, maka keahlian auditor (Y) nilainya positif yaitu sebesar 0,628.

2. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X) sebesar 0,821 artinya jika terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1, maka keahlian auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,821. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang kuat antara pengalaman kerja dengan keahlian auditor, dimana semakin naik pengalaman kerja maka semakin meningkatkan keahlian auditor.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi (R), dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,960. Dengan demikian dapat diketahui bahwa antara pengalaman kerja mempunyai hubungan yang kuat dan searah dengan keahlian auditor.

Nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,922. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel terikat mampu dijelaskan oleh variasi bebas. Sehingga dengan demikian berarti 92,2% variasi dari keahlian auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model.

5.3.2.1 Uji t

Dari hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 31,295 yang dimana lebih besar dari t tabel 1 sisi sebesar 1,663 pada tingkat signifikansi 0,000, sehingga dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan sebesar

0,05. Sehingga variabel pengalaman kerja (X) memiliki pengaruh yang positif terhadap keahlian auditor (Y).

5.3.3 PENGUJIAN HIPOTESIS KEDUA

Motivasi kerja sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dari variabel yang dianalisis dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut :

Tabel 5.14
Analisis Regresi
Pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor dengan motivasi kerja sebagai moderasi

Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig.
X	0,262	2,584	0,012
Z	0,221	2,230	0,029
Moderasi	0,052	2,228	0,029
Konstanta : 1,103		F hitung : 600,738	
R : 0,978		Sig : 0,000	
R square : 0,957			

Sumber : Hasil perhitungan SPSS – Regression

Berdasarkan tabel hasil perhitungan regresi linier berganda tersebut diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,103 + 0,262 X + 0,221 Z + 0,052 ZX + 0,098$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 1,103 artinya jika pengalaman (X), motivasi (Z), dan Pengalaman yang dimoderasi oleh motivasi nilainya adalah 0, maka keahlian auditor (Y) nilainya adalah 1,103.
2. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X) sebesar 0,262 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan terjadi peningkatan pengalaman kerja sebesar 1%, maka keahlian auditor (Y) akan mengalami pula peningkatan sebesar 0,262. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan keahlian auditor, semakin naik pengalaman kerja maka semakin meningkat keahlian auditor.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,221 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami peningkatan 1%, maka keahlian auditor (Y) akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,221. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara motivasi kerja dengan keahlian auditor, semakin naik motivasi kerja maka semakin meningkat keahlian auditor.

4. Koefisien regresi dari pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja (ZX) sebesar 0,052 artinya jika variabel lain nilainya tetap dan pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka keahlian auditor (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,052. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh yang kuat antara pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja dengan keahlian auditor, semakin naik pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja maka semakin meningkat keahlian auditor.

Nilai koefisien korelasi yang merupakan hubungan pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja terhadap keahlian auditor sebesar 0,978, artinya bahwa nilai R mendekati nilai 1 yang berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sehingga dengan demikian motivasi kerja sebagai variabel moderating memperkuat hubungan pengalaman kerja dengan keahlian auditor sedangkan nilai koefisien determinasi ganda (R^2) diperoleh sebesar 0,957 atau 95,7% variasi dari keahlian auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, motivasi kerja dan moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 4,3 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model.

5.3.3.1 Uji secara parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dengan menggunakan alat bantu program SPSS dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5.15

Hasil Perhitungan t hitung

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Pengalaman (X)	2,584	0,012	Signifikan
Motivasi (Z)	2,230	0,029	Signifikan
Moderasi (ZX)	2,228	0,029	Signifikan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS – Regression

Dari tabel 5.15 di atas maka perhitungan t hitung dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Secara parsial variabel bebas pengalaman kerja (X) terhadap keahlian auditor (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 2,584 dengan signifikansi 0,012 maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keahlian auditor.

- b. Secara parsial variabel bebas motivasi kerja terhadap keahlian auditor

Dari hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 2,230 dengan signifikansi 0,029 maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan sebesar 0,05. Sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keahlian auditor.

c. Secara parsial variabel moderasi (ZX) terhadap keahlian auditor

Dari hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 2,228 dengan signifikansi 0,029 yang menunjukkan nilainya adalah positif, sehingga dengan demikian efek moderasi dari motivasi kerja adalah memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Artinya bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak pada tingkat signifikan sebesar 0,05 atau $5\% > 0,029$.

5.3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Hal ini dapat dilihat pada tabel 5.16 di bawah sebagai berikut :

Tabel 5.16
Pengujian Normalitas

Model Regresi	Nilai Kolmogorov Smirnov	Sig.	Keterangan
Model Regresi 1	0,967	0,307	Normal
Model Regresi 2	0,746	0,634	Normal

Sumber : hasil perhitungan SPSS

Dari tabel 5.16 di atas menunjukan nilai signifikansi untuk model regresi pertama sebesar 0,307 dan model regresi kedua sebesar 0,634. Karena signifikansi untuk kedua model regresi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi pertama dan kedua berdistribusi normal.

5.3.5 UJI ASUMSI KLASIK

1. Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yang dimana pengujian yang digunakan diantaranya dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk masing-masing regresi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

Sedangkan untuk variabel penelitian yang menggunakan moderasi nilai toleransi $< 0,80$ atau sama dengan nilai $VIF > 80$. (Ghozali, 2006:92). Apabila VIF lebih kecil dari 80 untuk model regresi yang ke dua berarti tidak ada multikolinieritas.

Hasil perhitungan VIF untuk masing-masing model regresi pada uji multikolinieritas pada model regresi kedua adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17
Pengujian multikoleniaritas

Model Regresi	VIF	Nilai toleransi	Keterangan
Model Regresi 2 :			
- Variabel X	26.511	80	Tidak terjadi multikoleniaritas
- Variabel Z1	23.516		Tidak terjadi multikoleniaritas
- Variabel Z1X	71.850		Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber : hasil perhitungan SPSS – lampiran

Hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa model regresi kedua nilai VIF pada masing-masing variabel yaitu variabel X sebesar 26,511, variabel Z1 sebesar 23,516, dan variabel Z1X sebesar 71,850 dengan nilai toleransi 80. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $VIF < \text{Nilai toleransi}$ sebesar 80 yang berarti tidak ada multikoleniaritas antar variabel independen dalam model regresi kedua.

2. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel pada model regresi pertama dan kedua yang diestimasi dengan menggunakan variabel terikat nilai absolut residualnya memberikan hasil yang tidak signifikan yaitu lebih besar dari 5% atau 0,05. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.18 di bawah sebagai berikut :

Tabel 5.18

Pengujian heterokedastisitas dengan uji residual

Model Regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Model Regresi 1			
- Variabel X	0,888	0,377	Baik
Model Regresi 2 :			
- Variabel X	1,227	0,224	Baik
- Variabel Z	0,422	0,674	Baik
- Variabel ZX	-0,843	0,402	Baik

Sumber : hasil perhitungan SPSS – lampiran

Dengan demikian dari hasil pengujian di atas maka asumsi heterokedastisitas diterima, artinya bahwa dalam model regresi pertama dan kedua tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung untuk model regresi pertama adalah 0,888 dengan nilai t tabel satu sisi (*one tailed*) = 1,663

dan nilai t hitung pada model regresi kedua adalah variabel $X = 1,227$, variabel $Z = 0,422$, dan variabel $ZX = -0,843$. Sedangkan nilai t tabel dua sisi (*two tailed*) adalah 1,989, karena nilai t hitung dari model regresi pertama dan kedua berada pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima artinya pengujian dari model regresi pertama dan kedua tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga dalam penelitian ini sudah menunjukkan model regresi yang baik.

BAB 6

PEMBAHASAN

6.1 Hasil Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Keahlian Auditor

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, akan semakin ahli atau terampil serta semakin dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin luas dan kaya dan memungkinkan peningkatan kinerja (Simanjuntak, Payama J, 2005)

Sebagaimana dijelaskan pada bab-bab terdahulu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap keahlian auditor. Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh pengalaman yang dimoderasi motivasi terhadap keahlian auditor.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS, dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dari t table satu sisi (*one tailed*) pada taraf nyata 5% (t hitung = 31,295 > t table satu sisi = 1,663). Angka ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keahlian auditor.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor dapat diketahui dari nilai r^2 (koefisien determinasi). Dari hasil penelitian diketahui bahwa r^2 adalah sebesar 0,922 atau 92,2 %. Angka ini berarti bahwa variasi di dalam keahlian audit dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja sebesar 92,2%. Sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model.

Hasil dari uji statistik tersebut menunjukkan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap keahlian auditor. Hasil tersebut menunjukkan H_a tidak dapat ditolak atau diterima dan H_o ditolak.

Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/05/M.PAN/03/2008 tentang standar audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Di mana pengawas dituntut untuk dapat menjalankan setiap standar yang ditetapkan oleh Permenpan tersebut. Standar-standar tersebut meliputi standar umum, standar audit kinerja, standar audit investigasi.

Jadi, untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang auditor yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai. Berdasarkan pengalaman peneliti sejauh ini, banyak ditemukan masalah dan kasus akuntansi dan auditing dalam suatu pemerintahan yang tidak pernah didapat dari bangku perkuliahan sehingga untuk

menyelesaikan masalah dan kasus tersebut benar-benar diperlukan keahlian dan pengalaman audit di lapangan.

Hal ini pun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asih, Tyas (2006), Supriyati, (2006), Hudiwinarsih, gunasti (2005) dan Purnamasari, Dian indri (2005), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan pengalaman terhadap keahlian auditor. Purnamasari, Dian indri (2005) memberikan penjelasan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanaan dalam suatu tugas.

6.2 Hasil Analisis Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Memperkuat Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Signifikan Terhadap Keahlian Auditor.

Dalam menghasilkan kinerja auditor yang baik, motivasi kerja mempunyai kaitan dengan tingkat keahlian yang diperoleh dari berbagai pengalaman kerja auditor yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan tertentu. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih ada suatu tingkat keahlian yang belum digunakan secara maksimal oleh seorang auditor sehingga penting bagi seorang pemimpin untuk mengaitkan keahlian yang dimiliki seorang auditor tersebut dengan motivasi kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan keahlian auditor itu sendiri.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor. Hasil penelitian diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada taraf nyata 5% (t hitung = 2,228 > t table dua sisi = 1,989) dengan Koefisien regresi dari pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja (ZX) sebesar 0,052 yang menunjukkan nilainya adalah positif pada tingkat signifikansi 0,029, sehingga dengan demikian efek moderasi dari motivasi kerja adalah memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Artinya bahwa H_a diterima dan H_o ditolak pada tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% > 0,029. Hal ini pula dapat dilihat dari nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel pada taraf nyata 5% (F hitung = 600,738 > $F \alpha$ 5% = 3,105). Angka ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja memperkuat pengaruhnya secara signifikan terhadap keahlian auditor. Adapun untuk mengetahui seberapa besar pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap keahlian auditor dapat diketahui dari nilai r^2 (koefisien determinasi). Dari hasil penelitian diketahui bahwa r^2 adalah sebesar 0,957 atau 95,7 %. Angka ini berarti bahwa variasi di dalam keahlian audit dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa keahlian auditor dalam melakukan pemeriksaan akan meningkat dengan bertambahnya pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang didukung dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kompleksitas kerja. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa

dengan adanya motivasi kerja akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta bekerja sama itu, maka akan meningkatkan produktivitas, sehingga pengalaman kerja akan bertambah, keahlianpun akan meningkat. Motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan berbagai cara antara lain dengan pendekatan finansial maupun pendekatan non finansial. Pendekatan finansial untuk menimbulkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan upah serta upah insentif kepada karyawan, sedangkan pendekatan non finansial dapat dilakukan dengan cara mengadakan sinkronisasi kepentingan individu dengan kepentingan bersama atau kepentingan suatu organisasi.

Di samping itu motivasi kerja dapat pula diciptakan dengan mengadakan pengaturan kondisi kerja yang sehat. Hal-hal tersebut akan menimbulkan motivasi kerja sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian, (1995: 138) bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan dan didasari dengan pengalaman yang dimiliki untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Estimasi model regresi sederhana untuk variabel pengalaman kerja dengan menggunakan analisis koefisien korelasi (R), dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,960 yang lebih besar dari r tabel satu sisi sebesar 0,180. Dengan demikian dapat diketahui bahwa antara pengalaman kerja mempunyai hubungan yang kuat dan searah dengan keahlian auditor. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,922. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel terikat mampu dijelaskan oleh variasi bebas. Sehingga dengan demikian berarti 92,2% variasi dari keahlian auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja. Sedangkan sisanya sebesar 7,8 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model. Begitu pula pada F hitung sebesar 979,368 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat derajat kesalahannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Begitupun pada t hitung

- lebih besar dari t tabel satu sisi pada taraf nyata 5% ($t_{\text{hitung}} = 31,295 > t_{\text{table}} \text{ satu sisi} = 1,663$). Angka ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap keahlian auditor. Sehingga Hasil uji hipotesis pertama, H_0 di tolak, pengalaman kerja (X) berpengaruh positif terhadap keahlian auditor (Y) pada Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka, dapat di terima.
2. Estimasi model regresi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang merupakan tingkat hubungan pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja terhadap keahlian auditor sebesar 0,978 yang lebih besar dari r tabel dua sisi sebesar 0,213, sedangkan nilai koefisien determinasi ganda (R^2) diperoleh sebesar 0,957 yang artinya bahwa nilai R square mendekati nilai 1 yang berarti pengaruh yang terjadi semakin kuat, sehingga dengan demikian motivasi kerja sebagai variabel moderating memperkuat pengaruh pengalaman kerja dengan keahlian auditor atau 95,7% variasi dari keahlian auditor dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, motivasi kerja dan moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 4,3 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model. Dari hal tersebut diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) dari estimasi model regresi sederhana menunjukkan nilai sebesar 0,922 atau 92,2% sedangkan koefisien determinasi (R^2) dari estimasi model regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,957 atau 95,7% , dari selisih antara koefisien determinasi pada estimasi model regresi sederhana dan koefisien determinasi pada estimasi model regresi berganda tersebut diperoleh nilai sebesar 3,5% yang hal ini menunjukkan adanya suatu efek dari motivasi sebagai variabel

moderating yang memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Begitu pula pada F hitung sebesar 600,738 yang tentunya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,72 atau tingkat signifikansi dari masing-masing variabel yaitu pengalaman kerja sebesar 0,012, motivasi kerja sebesar 0,029, dan moderasi sebesar 0,029 lebih kecil dari tingkat derajat kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Begitupula pada t hitung lebih besar dari t tabel dua sisi pada taraf nyata 5% ($t_{hitung} = 2,228 > t_{table} \text{ dua sisi} = 1,989$) dengan Koefisien regresi dari pengalaman kerja yang dimoderasi motivasi kerja (ZX) sebesar 0,052 yang menunjukkan nilainya adalah positif pada tingkat signifikansi 0,029, sehingga dengan demikian efek moderasi dari motivasi kerja adalah memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap keahlian auditor. Dengan demikian maka hasil uji hipotesis kedua, H_0 ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja sebagai variabel moderasi memperkuat pengaruh pengalaman kerja secara signifikan terhadap keahlian auditor pada Inspektorat Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka, dapat diterima.

7.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Setiap auditor di inspektorat daerah diharapkan dapat menerapkan kecermatan profesinya dengan memadai. Dengan adanya berbagai perubahan keadaan baik

lingkungan pemerintahan daerah maupun di lingkungan inspektorat itu sendiri, para auditor inspektorat juga dituntut untuk lebih memainkan peran pentingnya sebagai konsultan internal pemerintah daerah dan mitra kerja yang efektif dari para kepala daerah dan aparat pemerintah di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di daerahnya masing-masing. Begitu pula, dengan melihat berbagai kegiatan pengawasan yang harus dijalankan, para auditor atau pejabat pengawas pemerintah di inspektorat dituntut untuk selalu siap dan sigap dalam melaksanakan peran dan fungsi pengawasannya.

2. Pemantapan status dan kedudukan organisasi fungsi pengawasan inspektorat yang mampu memberikan nilai tambah bagi pelaksanaan seluruh kegiatan dan program pemerintah daerah.
3. Penyusunan perencanaan pekerjaan audit yang efektif, baik untuk perencanaan penugasan audit, program kerja pengawasan tahunan, maupun perencanaan audit jangka panjang yang mengacu pada pola rencana strategis dan rencana kerja seluruh satuan kerja perangkat daerah.
4. Peningkatan kemampuan teknis dan profesionalisme para auditor di lingkungan inspektorat daerah, yaitu agar peran aktifnya sebagai mitra kerja Pemerintah Daerah dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dapat ditingkatkan dan diwujudkan dengan berhasil.
5. Penulis hanya mencoba melihat dari variabel pengalaman kerja pengaruhnya terhadap keahlian auditor yang dimana motivasi kerja sebagai variabel moderating. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat memasukan faktor lain,

yang kemungkinannya diduga masih ada faktor lain yang mempengaruhi keahlian auditor diantaranya seperti pendidikan dan pelatihan.

6. Penelitian ini belum mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing indikator variabel independen terhadap variabel dependen (keahlian auditor) sehingga untuk penelitian berikutnya dapat dilakukan pengukuran yang lebih mendalam untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing indikator variabel independen tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdolmohammadi, Mohammad dan Wright, Arnold ,1987, An examination of The Effects of Experience and Task Complexity on Audit Judgments, *The Accounting Review*, Vol. 1x11, No.1, January
- Abriyani, Puspaningsih ,2004, Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur, JAAI
- Alvin A. Arrens., Randal J. Elder., dan Mark S. Beasley. 2003. *Auditing and Assurance Services*. Ninth Edition. New Jersey, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Anandayu, 2005, Pengaruh faktor-faktor keahlian & independensi auditor terhadap kualitas audit, Skripsi UII
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi, IV, cetakan ke sebelas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashton, Allison H., (1991), "Experience Error Frequency Knowledge as Potencia", *The Accounting Review* pp. 218-239.
- Bonner, S.E. 1990. Experience Effect in Auditing: The Role of Task Spesific Knowledge. *The Accounting Review*. Januari. p. 72-92.
- Bouwman, Marinus dan Bradley, Wray, 1997, Judgment and Decision Making, Part II: Expertise, Consensus and Accuracy, Behaviour, *Accounting Research: Fondation and Frontier*, American Accounting Assosiation. Page 89-123.
- Carcello, Joseph V.,Hermanson, Roger H. Mc Grath, Neal T, 1992,"Audit Quality Attributes: The Perception of Audit Partners, Prepares & Financial Statement User". *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. 1-15.
- Ferdinand, Augusty, 2002, *Structural Equation Modeling*, Semarang: Dalam Penelitian Manajemen BPUNIP.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donelly,JR., James H. 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia, diterjemahkan: Wahid, Djoerban. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Govindarajan, V. 1984, Appropriateness of Accounting data in Performance Evaluation: An Empirical Examination of Environmental Uncertainty as an Intervening Variable. *Accounting, Organization and Society* 9(2); 125-135.

- Gozhali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guntur Yohanes Sri, Bambang Soepomo, Gitoyo, 2002, *Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan Analisis Pengaruh Profesionalisme Terhadap Hasil Kerja: Studi Empiris Auditor Internal Perusahaan Manufaktur Indonesia*. Jurnal Maksi Universitas Diponegoro, Semarang. Hal. 1 – 16.
- Hadiwiryo, Siswanto ,2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta IAI, 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*, Penerbit Salemba Empat, Cetakan Kedua Jakarta IAI ,2002. *Aturan Etika Kompartemen*, IAI ONLINE, WWW, AkuntanPublik-iai.or.id.
- Halim, Abdul ,2001, *Auditing: Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan*, Jilid 1, UPP AMP.
- Handoko, T.Hani, 1999, "Manajemen. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartadi, Bambang, 1990, *Auditing: Suatu Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Tahap Pendahuluan*. Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivita.*, Cetakan keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayes-Roth, E., Waterman, D.A., dan Lenat, D.B., " An Overview of Expert Systems," 1983, dalam Jean Bedard, "Expertise in Auditing: Myth or Reality?," *Accounting Organization and Society*, Vol. 14, No. ½, 1989, pp.113-131
- Hudiwinarsih, Gunasti, 2005, *Pengaruh pengalaman terhadap profesionalisme , terhadap kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan Turnover Intentions*, tesis, Universitas Airlangga, Surabaya
- Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Pertama, BPFE-Yogyakarta
- Knoers dan Haditono, 1999, *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*, Cetakan ke-12, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2003, "Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana meneliti & menulis tesis?" Penerbit Erlangga, Ciracas, Jakarta.
- Libby,R., and H.T.Tan., 1994, "Modelling Determinants of Auditing Expertise", *Accounting, Organization and Society*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, M. 1992, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Miller, Cathleen L, Donald B. Fedor, Robert J. Ramsay, 2001, "Effect of Verbal Discussion in Audit. Workpaper Review on staff Auditor's Motivation and Performance", Social Science Research Network Electronic Paper Collection.
- Mulyadi dan Puradiredja, Kanaka, 1997. *Auditing*, Buku satu, Salemba Empat, Jakarta, 1992. *Pemeriksaan Akuntan*, Edisi ke Empat, Cetakan ke satu, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Murtanto dan Gudono, 1999, *Identifikasi Karakteristik Keahlian Audit: Profesi Akuntan Publik di Indonesia*, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* (Januari), hal. 31-52
- Mustofa, Zaenal. 1992, *Pengantar Statistik Terapan untuk Ekonomi*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, BPFE UII, Jakarta
- Noviyanti dan Bandi, 2002, *Pengaruh Pengalaman dan Penelitian Terhadap Struktur Pengetahuan Auditor tentang Kekeliruan*, Universitas Sebelas Maret, Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 5, Semarang 5-6 September 2002
- Priyatno, Dwi, 2008, *"Mandiri Belajar SPSS"* Cetakan Ke Tiga, Penerbit Media Kom, Yogyakarta.
- Purnamasari, Dian Indri, 2005. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Hubungan Partisipasi dengan Efektifitas Sistem Informasi*, *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*.
- Putri Noviyani dan Bandi. 2002. "Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan terhadap Struktur Pengetahuan Auditor Tentang Kekeliruan". *Simposium Nasional Akuntansi V*, h:481— 488.
- Praptomo, 2002, *Aturan Perilaku Auditor*, Pusdiklat Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 1993, *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Regar, Moenaf H, 1997, *Profesi Akuntan Indonesia dan Pendidikannya*, *Artikel Media Akuntansi*, No.18
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Hani Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 8th edition*) Jilid 1. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih, 2000, *SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta
- Sarmanu, 2003. *Structural Equation Modeling (Pemodelan Persamaan Struktural)*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.
- Shelton, Sandra Waller, 1999. The effects of Experience on The Use of Irrelevant Evidence in Auditor Judgment, *The Accounting Review*, April, Vol. 74 pp 217-224
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- 1996. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjutak, Payama j, 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit FE UII.
- Sugiyono, 2006, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Cetakan Ke Dua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, Johanes, 2008. "Statistik" Teori dan Aplikasi. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Supriyati, 2006, "Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (Out Comes), Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Taylor, D, dan G. W. Glazen, 1991. *Auditing: Integrated Concepts and Procedures*. Kanada: John Willey&Sons.
- Trotman ,Ken T. dan Wright, Arold, 1996. Recency Effects Task Complexity, Decision Mode, and Task Specific Experience, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8,
- Tubbs, Richard M, 1992. The Effects of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge, *The Accounting Review*, Vol. 67 October pp 783-801.
- Tyas Asih, Dwi Aning, 2006, "Pengaruh Pengalaman terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing", Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta Anandayu ,2005, Pengaruh faktor faktor keahlian dan independensi auditor terhadap kualitas audit, Skripsi UII

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 8th edition*) Jilid 1. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih, 2000, *SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Gramedia, Jakarta
- Sarmanu, 2003. *Structural Equation Modeling (Pemodelan Persamaan Struktural)*. Surabaya: Lembaga Penelitian Universitas Airlangga.
- Shelton, Sandra Waller, 1999. The effects of Experience on The Use of Irrelevant Evidence in Auditor Judgment, *The Accounting Review*, April, Vol. 74 pp 217-224
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- , 1996. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simanjutak, Payama j, 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Penerbit FE UII.
- Sugiyono, 2006, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D". Cetakan Ke Dua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, Johanes, 2008. "Statistik" Teori dan Aplikasi. Edisi ke Tujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Supriyati, 2006, "Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (Out Comes), Tesis, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Taylor, D, dan G. W. Glazen, 1991. *Auditing: Integrated Concepts and Procedures*. Kanada: John Willey&Sons.
- Trotman ,Ken T. dan Wright, Arold, 1996. Recency Effects Task Complexity, Decision Mode, and Task Specific Experience, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8,
- Tubbs, Richard M, 1992. The Effects of Experience on The Auditor's Organization and Amount of Knowledge, *The Accounting Review*, Vol. 67 October pp 783-801.
- Tyas Asih, Dwi Aning, 2006, "Pengaruh Pengalaman terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing", Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- YKPN, Edisi Kedua, Yogyakarta Anandayu ,2005, Pengaruh faktor faktor keahlian dan independensi auditor terhadap kualitas audit, Skripsi UII

Lampiran

Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian terdahulu

Penelitian Terdahulu	Penelitian yang akan dilakukan
Dwi Aning Tyas (2006) Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor. Organisasi: Sektor Privat Model Analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman kerja terhadap keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Organisasi: Sektor Publik Model Analisis: Regresi Linear Berganda
Gunasti Hudiwinarsih (2005) Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intentions. Organisasi: Sektor Perbankan Model Analisis: Regresi Linear Sederhana dan Regresi Berganda	Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman kerja terhadap keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Organisasi: Sektor Publik Model Analisis: Regresi Linear Berganda
Rinindita, Lutfia(2007) Variabel yang diamati: Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di Hotel Bisanta Bidakara Surabaya. Organisasi: Sektor Swasta Model Analisis: Regresi Linear Berganda	Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman kerja terhadap keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Organisasi: Sektor Publik Model Analisis: Regresi Linear Berganda
Supriyati (2006) Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja (Outcomes) Organisasi: Sektor Publik Model Analisis: Regresi Linear Berganda dan Sederhana	Variabel yang diamati: Pengaruh Pengalaman kerja terhadap keahlian Auditor dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Inspektorat di Kabupaten Konawe, Kota Kendari, dan Kabupaten Kolaka. Organisasi: Sektor Publik Model Analisis: Regresi Linear Berganda

Penelitian Yang Berkaitan

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Alat Analisis
1.	Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor	Dwi Aning Tyas (2006)	Pengalaman	Keahlian Auditor	Terdapat hubungan yang erat antara lamanya bekerja, banyaknya tugas pemeriksaan, dan banyaknya jenis perusahaan yang diaudit dengan keahlian auditor.	Regresi Linear Berganda
2.	Pengaruh Pengalaman Terhadap Profesionalisme dan Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intentions.	Gunasti Hudiwinarsih (2005)	Pengalaman dan Profesionalisme	Profesionalisme, Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intentions	Pengalaman berpengaruh terhadap seluruh dimensi profesionalisme. Profesionalisme juga berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, <i>turnover intentions</i> hanya saja tidak seluruh dimensi profesionalisme.	Regresi Linear Sederhana dan Regresi Berganda
3.	pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap profesionalisme serta pengaruh profesionalisme terhadap hasil kerja (<i>outcomes</i>).	Supriyati, (2006)	Pengalaman, Motivasi dan Profesionalisme	Profesionalisme dan Hasil Kerja	Penelitian yang dilakukannya, tidak terdapat pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme seorang pemeriksa pajak, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.	Regresi Linear Berganda Sederhana

4.	Hubungan Skeptisisme Profesional Auditor dan Situasi Audit, Etika, Pengalaman serta Keahlian Audit dengan Pemberian Opini Auditor Oleh Akuntan Publik.	Maghfirah Gusti dan Syahril Ali	Skeptisisme Profesional Auditor, Faktor Situasi Audit, Faktor Etika, Pengalaman, dan Keahlian Audit.	Ketepatan Pemberian Opini Audit Oleh Akuntan Publik	Hasilnya menunjukkan bahwa antara skeptisisme profesional auditor dan ketepatan pemberian opini auditor oleh akuntan public terdapat hubungan yang signifikan. Namun pada analisis hubungan keempat variabel situasi audit, etika, pengalaman, dan keahlian audit dengan ketepatan pemberian opini auditor oleh akuntan publik, yang memiliki hubungan hanya variabel situasi audit sementara ketiga variabel lain memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan ketepatan pemberian opini auditor oleh akuntan publik.	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Linear Berganda.
----	--	---------------------------------	--	---	--	--

TABEL DATA RESPONDER																														
n	Informasi Responden																													
	Jenis	Umur	MT	Bulet	Pendidikan	X1		X2		X3		X4		X5		X6		X7		X8		X9		X10		X11		X12		
1	Insulator Peritm	46	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2
2	Insulator Peritm	46	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2
3	Insulator Peritm	47	L	51	5 - 10th	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	Insulator Peritm	36	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
5	Insulator Peritm	36	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
6	Insulator Peritm	36	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
7	Insulator Peritm	36	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
8	Insulator Peritm	42	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
9	Insulator Peritm	41	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
10	Insulator Peritm	36	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
11	Insulator Peritm	31	L	51	5 - 10th	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
12	Insulator Peritm	62	L	51	5 - 10th	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
13	Insulator Peritm	40	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	Insulator Peritm	49	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15	Insulator Peritm	42	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
16	Insulator Peritm	35	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
17	Insulator Peritm	48	P	51	5 - 10th	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
18	Insulator Peritm	43	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
19	Insulator Peritm	43	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
20	Insulator Peritm	38	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	Insulator Peritm	37	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
22	Insulator Peritm	29	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
23	Insulator Peritm	41	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
24	Insulator Peritm	39	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	Insulator Peritm	35	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	Insulator Peritm	34	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
27	Insulator Peritm	36	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	Insulator Peritm	32	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
29	Insulator Peritm	41	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
30	Insulator Peritm	35	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
31	Insulator Peritm	45	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
32	Insulator Peritm	49	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
33	Insulator Peritm	41	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
34	Insulator Peritm	39	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
35	Insulator Peritm	37	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
36	Insulator Peritm	47	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
37	Insulator Peritm	45	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	Insulator Peritm	53	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
39	Insulator Peritm	50	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
40	Insulator Peritm	41	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
41	Insulator Peritm	37	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
42	Insulator Peritm	26	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
43	Insulator Peritm	41	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
44	Insulator Peritm	37	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
45	Insulator Peritm	35	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
46	Insulator Peritm	43	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
47	Insulator Peritm	38	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
48	Insulator Peritm	36	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
49	Insulator Peritm	40	P	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
50	Insulator Peritm	48	L	52	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
51	Insulator Peritm	44	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
52	Insulator Peritm	38	L	51	5 - 10th	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
53	Insulator Peritm</																													

HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN PENGALAMAN KERJA

No. Resp	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	x1.13	x1.14	x1.15	jml x	mean x
1	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	62	4.13
2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	65	4.33
3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	65	4.33
4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	65	4.33
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	65	4.33
6	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	60	4.00
7	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	60	4.00
8	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	67	4.47
9	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	5	57	3.80
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5.00
11	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	65	4.33
12	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	65	4.33
13	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	50	3.33
14	4	3	4	2	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	55	3.67
15	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	67	4.47
16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50	3.33
17	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	55	3.67
18	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	37	2.47
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	56	3.73
20	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	67	4.47
21	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	64	4.27
22	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	57	3.80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60	4.00
24	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	60	4.00
25	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	65	4.33
26	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	62	4.13
27	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	52	3.47
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72	4.80
29	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	64	4.27
30	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	37	2.47
31	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	62	4.13
32	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	50	3.33
33	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	50	3.33
34	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	60	4.00
35	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	49	3.27
36	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	45	3.00
37	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	50	3.33
38	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	47	3.13
39	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	47	3.13
40	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	62	4.13
41	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	60	4.00
42	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	62	4.13
43	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	37	2.47
44	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	44	2.93
45	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	67	4.47
46	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	62	4.13
47	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	67	4.47
48	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	67	4.47
49	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	62	4.13

50	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	62	4.13
51	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	62	4.13
52	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62	4.13
53	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	59	3.93
54	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	60	4.00
55	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	60	4.00
56	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	3	5	59	3.93
57	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	57	3.80
58	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	67	4.47
59	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	3	5	60	4.00
60	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	60	4.00
61	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	60	4.00
62	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	50	3.33
63	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	32	2.13
64	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	60	4.00
65	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	57	3.80
66	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	67	4.47
67	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	50	3.33
68	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	50	3.33
69	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	62	4.13
70	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	47	3.13
71	5	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	62	4.13
72	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	64	4.27
73	4	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	64	4.27
74	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	64	4.27
75	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	62	4.13
76	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62	4.13
77	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57	3.80
78	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	57	3.80
79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	4.93
80	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	60	4.00
81	4	5	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	62	4.13
82	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	60	4.00
83	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	57	3.80
84	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	67	4.47
85	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	60	4.00
rat_tot	4.11	4.02	3.87	3.69	3.72	4.07	3.87	3.94	3.76	4.07	4.02	3.80	3.85	3.74	4.12	58.66	3.91

HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA

No.Res	z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z1.5	z1.6	z1.7	z1.8	z1.9	z1.10	z1.11	z1.12	z1.13	z1.14	z1.15	z1.16	z1.17	z1.18	z1.19	z1.20	z1.21	z1.22	z1.23	z1.24	z1.25	jml_Z	mean_Z	Mod		
1	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	102	4.08	16.86	
2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	111	4.44	19.24	
3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	111	4.44	19.24	
4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	109	4.36	18.89		
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	109	4.36	18.89		
6	4	3	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	100	4.00	16		
7	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	100	4.00	16		
8	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	104	4.16	18.58		
9	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	95	3.80	14.44	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	5.00	25		
11	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	109	4.36	18.89	
12	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	3	5	109	4.36	18.89		
13	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	93	3.72	12.4	
14	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	93	3.72	13.64	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	118	4.72	21.08	
16	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	91	3.64	12.13	
17	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	2	3	4	5	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	93	3.72	13.64	
18	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	63	2.52	6.22
19	5	4	4	5	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	93	3.72	13.89	
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	115	4.60	20.55	
21	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	108	4.32	18.43	
22	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	95	3.80	14.44	
23	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	82	3.28	13.12	
24	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	100	4.00	16	
25	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	109	4.36	18.89	
26	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	100	4.00	16.53	
27	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	93	3.72	12.9	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123	4.92	23.62	
29	4	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	107	4.28	18.26	
30	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	99	2.36	5.82	
31	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	5	5	2	3	4	5	5	4	3	4	3	5	5	106	4.24	17.53	
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	100	4.00	13.33	

33	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	91	3.64	12.13
34	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	100	4.00	16	
35	3	3	5	3	5	3	3	3	4	5	5	5	2	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	93	3.72	12.15	
36	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	79	3.16	9.48	
37	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	93	3.72	12.4	
38	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	91	3.64	11.41	
39	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	91	3.64	11.41	
40	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	106	4.24	17.53		
41	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	100	4.00	16		
42	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	104	4.16	17.19	
43	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	64	2.56	6.31
44	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	79	3.16	9.27	
45	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	113	4.52	20.19		
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	4	4	3	4	4	3	5	3	4	100	4.00	16.53	
47	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	113	4.52	20.19	
48	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	113	4.52	20.19	
49	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	104	4.16	17.19
50	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	100	4.00	16.53	
51	5	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	100	4.00	16.53	
52	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	100	4.00	16.53	
53	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	98	3.92	15.42	
54	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	98	3.92	15.68
55	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	97	3.88	15.52	
56	4	3	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	98	3.92	15.42	
57	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	95	3.80	14.44	
58	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	113	4.52	20.19	
59	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	100	4.00	16	
60	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	98	3.92	15.68	
61	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4.00	16	
62	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	93	3.72	12.4
63	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	2.16	4.61	
64	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	100	4.00	16	
65	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	95	3.80	14.44	
66	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	4	115	4.60	20.55	

67	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	79	3.116	10.53
68	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	93	3.72	12.4
69	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	104	4.116	17.19	
70	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	88	3.52	11.03	
71	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	104	4.116	17.19	
72	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	113	4.52	19.29	
73	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	111	4.44	18.94	
74	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	111	4.44	18.94	
75	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	102	4.08	16.86	
76	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	102	4.08	16.86	
77	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	95	3.80	14.44	
78	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	97	3.88	14.74	
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	5.00	24.67	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125	5.00	20	
81	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	102	4.08	16.86	
82	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	100	4.00	16	
83	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	95	3.80	14.44	
84	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	115	4.60	20.55	
85	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	98	3.92	15.68	
rad_tot	404	391	433	393	442	394	391	396	396	427	426	381	334	428	438	367	382	406	399	409	422	344	419	338	407	99.67	3.99			

HASIL TABULASI JAWABAN RESPONDEN KEAHLIAN AUDITOR

No Res	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11	y1.12	jml_Y	mean_Y
1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3.83
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08
3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	49	4.08
4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	49	4.08
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49	4.08
6	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	42	3.50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
8	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	52	4.33
9	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	43	3.58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5.00
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	49	4.08
12	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	49	4.08
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	40	3.33
14	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	43	3.58
15	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54	4.50
16	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	40	3.33
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	43	3.58
18	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	31	2.58
19	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	43	3.58
20	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	52	4.33
21	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	49	4.08
22	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45	3.75
23	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	43	3.58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
25	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	3	4	49	4.08
26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	46	3.83
27	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	43	3.58
28	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56	4.67
29	5	5	4	5	5	5	4	1	4	3	3	5	49	4.08
30	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	31	2.58
31	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	49	4.08
32	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	41	3.42
33	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	40	3.33
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
35	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3.58
36	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	1	4	37	3.08
37	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	41	3.42
38	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	40	3.33
39	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	40	3.33
40	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4.08
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
42	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	49	4.08
43	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	33	2.75
44	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	37	3.08
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	50	4.17
46	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3.83
47	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	52	4.33
48	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	52	4.33
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	49	4.08

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

50	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	3.83
51	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46	3.83
52	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	46	3.83
53	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	3.83
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46	3.83
55	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	3.83
56	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	46	3.83
57	3	4	2	5	4	3	4	4	3	5	3	5	45	3.75
58	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	52	4.33
59	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	2	48	4.00
60	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3.83
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
62	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	41	3.42
63	3	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	4	26	2.33
64	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
65	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	45	3.75
66	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	53	4.42
67	3	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	37	3.06
68	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	43	3.58
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	4.08
70	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	40	3.33
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4.08
72	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	50	4.17
73	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	50	4.17
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17
75	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08
76	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4.08
77	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45	3.75
78	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46	3.83
79	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58	4.83
80	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52	4.33
81	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3.92
82	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.00
83	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	45	3.75
84	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	53	4.42
85	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	46	3.83
rat_tot	3.93	3.93	3.71	4.00	3.96	3.73	3.87	3.56	3.60	4.06	3.95	3.76	46.07	3.84

abel Frekuensi

y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	20	23.5	23.5	24.7
	Setuju	48	56.5	56.5	81.2
	Sangat Setuju	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	2.4
	Cukup Setuju	6	7.1	7.1	9.4
	Setuju	72	84.7	84.7	94.1
	Sangat Setuju	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8.2	8.2	8.2
	Cukup Setuju	21	24.7	24.7	32.9
	Setuju	47	55.3	55.3	88.2
	Sangat Setuju	10	11.8	11.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	4.7
	Cukup Setuju	13	15.3	15.3	20.0
	Setuju	46	54.1	54.1	74.1
	Sangat Setuju	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	8	9.4	9.4	11.8
	Setuju	66	77.6	77.6	89.4
	Sangat Setuju	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	22	25.9	25.9	31.8
	Setuju	49	57.6	57.6	89.4
	Sangat Setuju	9	10.6	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	18	21.2	21.2	23.5
	Setuju	54	63.5	63.5	87.1
	Sangat Setuju	11	12.9	12.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	3.5
	Cukup Setuju	34	40.0	40.0	43.5
	Setuju	44	51.8	51.8	95.3
	Sangat Setuju	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	9	10.6	10.6	11.8
	Cukup Setuju	18	21.2	21.2	32.9
	Setuju	52	61.2	61.2	94.1
	Sangat Setuju	5	5.9	5.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Cukup Setuju	18	21.2	21.2	22.4
Setuju	41	48.2	48.2	70.6
Sangat Setuju	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	1	1.2	1.2	2.4
Cukup Setuju	16	18.8	18.8	21.2
Setuju	50	58.8	58.8	80.0
Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	12.9	12.9	12.9
Cukup Setuju	9	10.6	10.6	23.5
Setuju	54	63.5	63.5	87.1
Sangat Setuju	11	12.9	12.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	12	14.1	14.1	16.5
Setuju	48	54.1	54.1	70.6
Sangat Setuju	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	17	20.0	20.0	22.4
Setuju	43	50.6	50.6	72.9
Sangat Setuju	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	18	21.2	21.2	27.1
	Setuju	45	52.9	52.9	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9.4	9.4	9.4
	Cukup Setuju	27	31.8	31.8	41.2
	Setuju	33	38.8	38.8	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Cukup Setuju	28	32.9	32.9	40.0
	Setuju	35	41.2	41.2	81.2
	Sangat Setuju	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Cukup Setuju	15	17.6	17.6	22.4
	Setuju	37	43.5	43.5	65.9
	Sangat Setuju	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	21	24.7	24.7	30.6
	Setuju	39	45.9	45.9	76.5
	Sangat Setuju	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	16	18.8	18.8	22.4
	Setuju	49	57.6	57.6	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Cukup Setuju	29	34.1	34.1	38.8
	Setuju	35	41.2	41.2	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	13	15.3	15.3	21.2
	Setuju	38	44.7	44.7	65.9
	Sangat Setuju	29	34.1	34.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	15	17.6	17.6	20.0
	Setuju	47	55.3	55.3	75.3
	Sangat Setuju	21	24.7	24.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	28	32.9	32.9	36.5
	Setuju	37	43.5	43.5	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	23	27.1	27.1	30.6
	Setuju	43	50.6	50.6	81.2
	Sangat Setuju	16	18.8	18.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Cukup Setuju	30	35.3	35.3	42.4
	Setuju	29	34.1	34.1	76.5
	Sangat Setuju	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

x1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	13	15.3	15.3	17.6
	Setuju	43	50.6	50.6	68.2
	Sangat Setuju	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	17	20.0	20.0	21.2
	Setuju	45	52.9	52.9	74.1
	Sangat Setuju	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	27	31.8	31.8	35.3
	Setuju	30	35.3	35.3	70.6
	Sangat Setuju	25	29.4	29.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	6	7.1	7.1	8.2
	Setuju	42	49.4	49.4	57.6
	Sangat Setuju	36	42.4	42.4	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	23	27.1	27.1	32.9
	Setuju	30	35.3	35.3	68.2
	Sangat Setuju	27	31.8	31.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	9	10.6	10.6	14.1
	Setuju	22	25.9	25.9	40.0
	Sangat Setuju	51	60.0	60.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	19	22.4	22.4	28.2
	Setuju	37	43.5	43.5	71.8
	Sangat Setuju	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
	Cukup Setuju	24	28.2	28.2	31.8
	Setuju	38	42.4	42.4	74.1
	Sangat Setuju	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
	Cukup Setuju	15	17.6	17.6	22.4
	Setuju	46	54.1	54.1	76.5
	Sangat Setuju	20	23.5	23.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.9	5.9	5.9
	Cukup Setuju	21	24.7	24.7	30.6
	Setuju	31	36.5	36.5	67.1
	Sangat Setuju	28	32.9	32.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Cukup Setuju	13	15.3	15.3	16.5
	Setuju	33	38.8	38.8	55.3
	Sangat Setuju	38	44.7	44.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Cukup Setuju	6	7.1	7.1	14.1
	Setuju	33	38.8	38.8	52.9
	Sangat Setuju	40	47.1	47.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	11.8	11.8	11.8
	Cukup Setuju	20	23.5	23.5	35.3
	Setuju	31	36.5	36.5	71.8
	Sangat Setuju	24	28.2	28.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Tidak Setuju	3	3.5	3.5	4.7
	Cukup Setuju	51	60.0	60.0	64.7
	Setuju	26	30.6	30.6	95.3
	Sangat Setuju	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	9	10.6	10.6	12.9
	Setuju	37	43.5	43.5	56.5
	Sangat Setuju	37	43.5	43.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	7	8.2	8.2	10.6
	Setuju	33	38.8	38.8	49.4
	Sangat Setuju	43	50.6	50.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	14.1	14.1	14.1
	Cukup Setuju	21	24.7	24.7	38.8
	Setuju	35	41.2	41.2	80.0
	Sangat Setuju	17	20.0	20.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

z1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Cukup Setuju	33	38.8	38.8	41.2
	Setuju	28	32.9	32.9	74.1
	Sangat Setuju	22	25.9	25.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	17	20.0	20.0	22.4
Setuju	40	47.1	47.1	69.4
Sangat Setuju	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.2	1.2	1.2
Tidak Setuju	3	3.5	3.5	4.7
Cukup Setuju	18	21.2	21.2	25.9
Setuju	37	43.5	43.5	69.4
Sangat Setuju	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Cukup Setuju	15	17.6	17.6	21.2
Setuju	38	44.7	44.7	65.9
Sangat Setuju	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	11	12.9	12.9	15.3
Setuju	38	44.7	44.7	60.0
Sangat Setuju	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.7	4.7	4.7
Cukup Setuju	45	52.9	52.9	57.6
Setuju	31	36.5	36.5	94.1
Sangat Setuju	5	5.9	5.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.4	2.4	2.4
Cukup Setuju	14	16.5	16.5	18.8
Setuju	35	41.2	41.2	60.0
Sangat Setuju	34	40.0	40.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Cukup Setuju	51	60.0	60.0	63.5
Setuju	27	31.8	31.8	95.3
Sangat Setuju	4	4.7	4.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

z1.25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	3.5	3.5	3.5
Cukup Setuju	10	11.8	11.8	15.3
Setuju	50	58.8	58.8	74.1
Sangat Setuju	22	25.9	25.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.4	y1.3	y1.5	y1.6
y1.1	Pearson Correlation	1	.379**	.467**	.271**	.407**	.603**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.006	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.2	Pearson Correlation	.379**	1	.440**	.379**	.528**	.442**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.4	Pearson Correlation	.467**	.440**	1	.465**	.348**	.619**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.3	Pearson Correlation	.271**	.379**	.465**	1	.310**	.525**
	Sig. (1-tailed)	.006	.000	.000		.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.5	Pearson Correlation	.407**	.528**	.348**	.310**	1	.425**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.002		.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.6	Pearson Correlation	.603**	.442**	.619**	.525**	.425**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
y1.7	Pearson Correlation	.459**	.249*	.403**	.414**	.390**	.502**
	Sig. (1-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.8	Pearson Correlation	.239*	.112	.300**	.226*	.183*	.263**
	Sig. (1-tailed)	.014	.154	.003	.019	.047	.007
	N	85	85	85	85	85	85
y1.9	Pearson Correlation	.573**	.324**	.525**	.283**	.375**	.462**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.004	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.10	Pearson Correlation	.613**	.222*	.547**	.356**	.386**	.401**
	Sig. (1-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.11	Pearson Correlation	.440**	.357**	.158	.181*	.529**	.351**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.074	.048	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
y1.12	Pearson Correlation	.448**	.256**	.451**	.255**	.268**	.400**
	Sig. (1-tailed)	.000	.009	.000	.009	.007	.000
	N	85	85	85	85	85	85
jml_y	Pearson Correlation	.753**	.571**	.744**	.601**	.629**	.767**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y1.11
1	Pearson Correlation	.459**	.239*	.573**	.613**	.440**
	Sig. (1-tailed)	.000	.014	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
2	Pearson Correlation	.249*	.112	.324**	.222*	.357**
	Sig. (1-tailed)	.011	.154	.001	.021	.000
	N	85	85	85	85	85
4	Pearson Correlation	.403**	.300**	.525**	.547**	.158
	Sig. (1-tailed)	.000	.003	.000	.000	.074
	N	85	85	85	85	85
3	Pearson Correlation	.414**	.226*	.283**	.356**	.181*
	Sig. (1-tailed)	.000	.019	.004	.000	.048
	N	85	85	85	85	85
5	Pearson Correlation	.390**	.183*	.375**	.386**	.529**
	Sig. (1-tailed)	.000	.047	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
6	Pearson Correlation	.502**	.263**	.462**	.401**	.351**
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
7	Pearson Correlation	1	.248*	.536**	.531**	.309**
	Sig. (1-tailed)	.	.011	.000	.000	.002
	N	85	85	85	85	85
8	Pearson Correlation	.248*	1	.265**	.403**	.196*
	Sig. (1-tailed)	.011	.	.007	.000	.036
	N	85	85	85	85	85
9	Pearson Correlation	.536**	.265**	1	.635**	.369**
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
10	Pearson Correlation	.531**	.403**	.635**	1	.308**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.002
	N	85	85	85	85	85
11	Pearson Correlation	.309**	.196*	.369**	.308**	1
	Sig. (1-tailed)	.002	.036	.000	.002	.
	N	85	85	85	85	85
12	Pearson Correlation	.292**	.173	.264**	.383**	.270**
	Sig. (1-tailed)	.003	.057	.007	.000	.006
	N	85	85	85	85	85
ly	Pearson Correlation	.678**	.461**	.724**	.748**	.559**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

		y1.12	jml_y
y1.1	Pearson Correlation	.446**	.753**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000
	N	85	85
y1.2	Pearson Correlation	.256**	.571**
	Sig. (1-tailed)	.009	.000
	N	85	85
y1.4	Pearson Correlation	.451**	.744**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000
	N	85	85
y1.3	Pearson Correlation	.255**	.601**
	Sig. (1-tailed)	.009	.000
	N	85	85
y1.5	Pearson Correlation	.268**	.629**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000
	N	85	85
y1.6	Pearson Correlation	.400**	.767**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000
	N	85	85
y1.7	Pearson Correlation	.292**	.678**
	Sig. (1-tailed)	.003	.000
	N	85	85
y1.8	Pearson Correlation	.173	.461**
	Sig. (1-tailed)	.057	.000
	N	85	85
y1.9	Pearson Correlation	.264**	.724**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000
	N	85	85
y1.10	Pearson Correlation	.383**	.748**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000
	N	85	85
y1.11	Pearson Correlation	.270**	.559**
	Sig. (1-tailed)	.006	.000
	N	85	85
y1.12	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	85	85
jml_y	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.878	12

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
x1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.539**	.379**	.569**	.554**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.360**	.413**	.490**	.521**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.3	Pearson Correlation	.539**	.360**	1	.391**	.522**	.545**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.4	Pearson Correlation	.379**	.413**	.391**	1	.243*	.359**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.013	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.5	Pearson Correlation	.569**	.490**	.522**	.243*	1	.459**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.013	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.6	Pearson Correlation	.554**	.521**	.545**	.359**	.459**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85
x1.7	Pearson Correlation	.472**	.435**	.647**	.340**	.478**	.517**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.8	Pearson Correlation	.463**	.478**	.457**	.226*	.336**	.472**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.019	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.9	Pearson Correlation	.381**	.391**	.531**	.318**	.327**	.521**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.10	Pearson Correlation	.602**	.347**	.536**	.276**	.516**	.587**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.005	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.11	Pearson Correlation	.518**	.456**	.314**	.304**	.339**	.408**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.002	.002	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.12	Pearson Correlation	.407**	.304**	.314**	.229*	.335**	.428**
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.002	.018	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.13	Pearson Correlation	.482**	.398**	.455**	.087	.408**	.443**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.214	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.14	Pearson Correlation	.498**	.411**	.482**	.371**	.399**	.526**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.15	Pearson Correlation	.483**	.502**	.385**	.338**	.445**	.479**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
jml_x	Pearson Correlation	.766**	.684**	.737**	.526**	.675**	.769**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12
x1.1	Pearson Correlation	.472**	.463**	.381**	.602**	.518**	.407**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.2	Pearson Correlation	.435**	.478**	.391**	.347**	.456**	.304**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.002
	N	85	85	85	85	85	85
x1.3	Pearson Correlation	.647**	.457**	.531**	.536**	.314**	.314**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.002
	N	85	85	85	85	85	85
x1.4	Pearson Correlation	.340**	.226*	.318**	.276**	.304**	.229*
	Sig. (1-tailed)	.001	.019	.001	.005	.002	.018
	N	85	85	85	85	85	85
x1.5	Pearson Correlation	.478**	.336**	.327**	.516**	.339**	.335**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	.001
	N	85	85	85	85	85	85
x1.6	Pearson Correlation	.517**	.472**	.521**	.587**	.408**	.428**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.7	Pearson Correlation	1	.414**	.435**	.541**	.435**	.421**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.8	Pearson Correlation	.414**	1	.372**	.331**	.522**	.368**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.9	Pearson Correlation	.435**	.372**	1	.445**	.388**	.397**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.10	Pearson Correlation	.541**	.331**	.445**	1	.401**	.404**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.11	Pearson Correlation	.435**	.522**	.388**	.401**	1	.358**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.12	Pearson Correlation	.421**	.368**	.397**	.404**	.358**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85
x1.13	Pearson Correlation	.413**	.539**	.282**	.417**	.502**	.379**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
x1.14	Pearson Correlation	.441**	.411**	.317**	.471**	.338**	.291**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.003
	N	85	85	85	85	85	85
x1.15	Pearson Correlation	.593**	.516**	.316**	.452**	.590**	.319**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
imi_x	Pearson Correlation	.745**	.666**	.632**	.723**	.662**	.582**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		x1.13	x1.14	x1.15	jml_x
x1.1	Pearson Correlation	.482**	.498**	.483**	.766**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.2	Pearson Correlation	.398**	.411**	.502**	.684**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.3	Pearson Correlation	.455**	.482**	.385**	.737**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.4	Pearson Correlation	.087	.371**	.338**	.526**
	Sig. (1-tailed)	.214	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85
x1.5	Pearson Correlation	.408**	.399**	.445**	.675**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.6	Pearson Correlation	.443**	.526**	.479**	.769**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.7	Pearson Correlation	.413**	.441**	.593**	.745**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.8	Pearson Correlation	.539**	.411**	.516**	.666**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.9	Pearson Correlation	.282**	.317**	.316**	.632**
	Sig. (1-tailed)	.004	.002	.002	.000
	N	85	85	85	85
x1.10	Pearson Correlation	.417**	.471**	.452**	.723**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.11	Pearson Correlation	.502**	.338**	.590**	.662**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.12	Pearson Correlation	.379**	.291**	.319**	.582**
	Sig. (1-tailed)	.000	.003	.001	.000
	N	85	85	85	85
x1.13	Pearson Correlation	1	.495**	.491**	.657**
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.14	Pearson Correlation	.495**	1	.382**	.677**
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	85	85	85	85
x1.15	Pearson Correlation	.491**	.382**	1	.707**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	85	85	85	85
jml_x	Pearson Correlation	.657**	.677**	.707**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.917	15

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	.922	.921	.13144	1.877

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.919	1	16.919	979.368	.000 ^a
	Residual	1.434	83	.017		
	Total	18.353	84			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.628	.104		6.060	.000
	Pengalaman Kerja	.821	.026	.960	31.295	.000

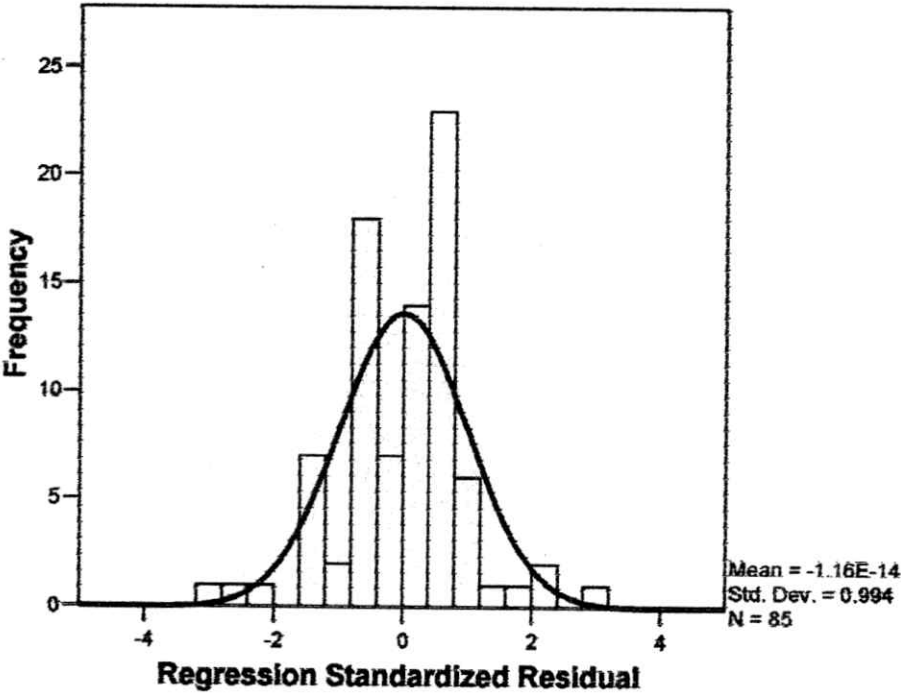
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant) Pengalaman Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Keahlian Auditor

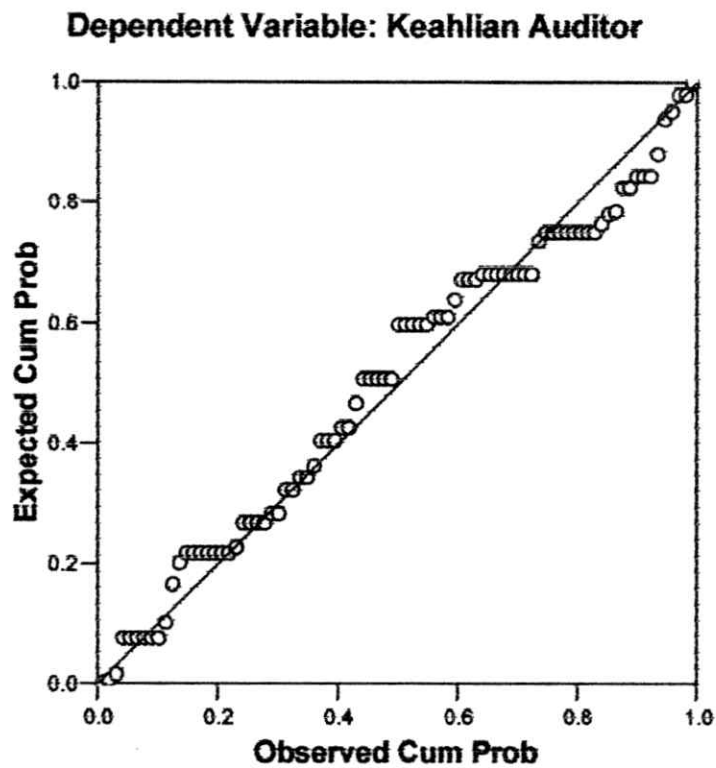
Charts

Histogram

Dependent Variable: Keahlian Auditor

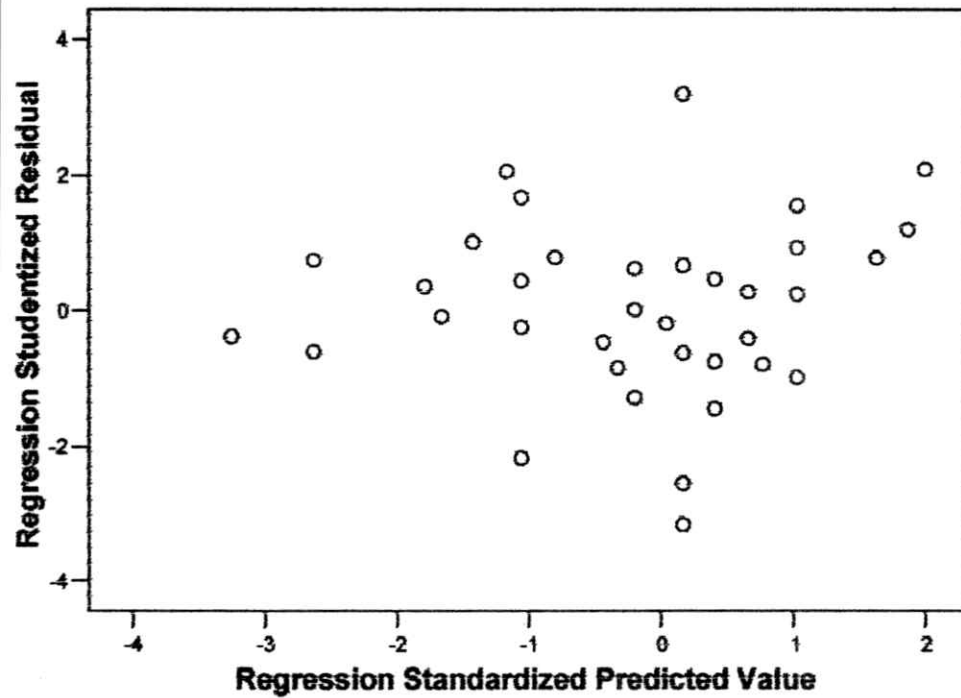


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Keahlian Auditor



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13065262
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.084
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Jji Residual Persamaan 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant) Pengalaman Kerja	1.000	1.000

a. Dependent Variable: abs1

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
Y1.1	Pearson Correlation	1	.379**	.271*	.467**	.407**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.012	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.2	Pearson Correlation	.379**	1	.379**	.440**	.528**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.3	Pearson Correlation	.271*	.379**	1	.465**	.310**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.	.000	.004	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.4	Pearson Correlation	.467**	.440**	.465**	1	.348**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.5	Pearson Correlation	.407**	.528**	.310**	.348**	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.6	Pearson Correlation	.603**	.442**	.525**	.619**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.7	Pearson Correlation	.459**	.249*	.414**	.403**	.390**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.8	Pearson Correlation	.239*	.112	.226*	.300**	.183	.263*
	Sig. (2-tailed)	.027	.308	.038	.005	.094	.015
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.9	Pearson Correlation	.573**	.324**	.283**	.525**	.375**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.10	Pearson Correlation	.613**	.222*	.356**	.547**	.386**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.11	Pearson Correlation	.440**	.357**	.181	.158	.529**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.097	.149	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Y1.12	Pearson Correlation	.446**	.256*	.255*	.451**	.268*	.400**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.018	.000	.013	.000
	N	85	85	85	85	85	85
JML_Y	Pearson Correlation	.753**	.571**	.601**	.744**	.629**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11
Y1.1	Pearson Correlation	.459**	.239*	.573**	.613**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
Y1.2	Pearson Correlation	.249*	.112	.324**	.222*	.357**
	Sig. (2-tailed)	.021	.308	.002	.042	.001
	N	85	85	85	85	85
Y1.3	Pearson Correlation	.414**	.226*	.283**	.356**	.181
	Sig. (2-tailed)	.000	.038	.009	.001	.097
	N	85	85	85	85	85
Y1.4	Pearson Correlation	.403**	.300**	.525**	.547**	.158
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.149
	N	85	85	85	85	85
Y1.5	Pearson Correlation	.390**	.183	.375**	.386**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000	.094	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85
Y1.6	Pearson Correlation	.502**	.263*	.462**	.401**	.351**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85
Y1.7	Pearson Correlation	1	.248*	.536**	.531**	.309**
	Sig. (2-tailed)	.	.022	.000	.000	.004
	N	85	85	85	85	85
Y1.8	Pearson Correlation	.248*	1	.265*	.403**	.196
	Sig. (2-tailed)	.022	.	.014	.000	.073
	N	85	85	85	85	85
Y1.9	Pearson Correlation	.536**	.265*	1	.635**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.	.000	.001
	N	85	85	85	85	85
Y1.10	Pearson Correlation	.531**	.403**	.635**	1	.308**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.004
	N	85	85	85	85	85
Y1.11	Pearson Correlation	.309**	.196	.369**	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.073	.001	.004	.
	N	85	85	85	85	85
Y1.12	Pearson Correlation	.292**	.173	.264*	.383**	.270*
	Sig. (2-tailed)	.007	.114	.015	.000	.013
	N	85	85	85	85	85
JML_Y	Pearson Correlation	.678**	.461**	.724**	.748**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85

Correlations

		Y1.12	JML_Y
Y1.1	Pearson Correlation	.446**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Y1.2	Pearson Correlation	.256*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000
	N	85	85
Y1.3	Pearson Correlation	.255*	.601**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000
	N	85	85
Y1.4	Pearson Correlation	.451**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Y1.5	Pearson Correlation	.268*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000
	N	85	85
Y1.6	Pearson Correlation	.400**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Y1.7	Pearson Correlation	.292**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000
	N	85	85
Y1.8	Pearson Correlation	.173	.461**
	Sig. (2-tailed)	.114	.000
	N	85	85
Y1.9	Pearson Correlation	.264*	.724**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000
	N	85	85
Y1.10	Pearson Correlation	.383**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Y1.11	Pearson Correlation	.270*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000
	N	85	85
Y1.12	Pearson Correlation	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	85	85
JML_Y	Pearson Correlation	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.539**	.379**	.569**	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.360**	.413**	.490**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.539**	.360**	1	.391**	.522**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.379**	.413**	.391**	1	.243*	.359**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.025	.001
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.569**	.490**	.522**	.243*	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.554**	.521**	.545**	.359**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.472**	.435**	.647**	.340**	.478**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.463**	.478**	.457**	.228*	.336**	.472**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.037	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.381**	.391**	.531**	.318**	.327**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.602**	.347**	.536**	.276*	.516**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.011	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.518**	.456**	.314**	.304**	.339**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.005	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.407**	.304**	.314**	.229*	.335**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.035	.002	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.13	Pearson Correlation	.482**	.398**	.455**	.087	.408**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.429	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.14	Pearson Correlation	.498**	.411**	.482**	.371**	.399**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.15	Pearson Correlation	.483**	.502**	.385**	.338**	.445**	.479**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
JML_X	Pearson Correlation	.766**	.684**	.737**	.526**	.675**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
X1.1	Pearson Correlation	.472**	.463**	.381**	.602**	.518**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.435**	.478**	.391**	.347**	.456**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.005
	N	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.647**	.457**	.531**	.536**	.314**	.314**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.003
	N	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.340**	.226*	.318**	.276*	.304**	.229*
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.003	.011	.005	.035
	N	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.478**	.336**	.327**	.516**	.339**	.335**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.000	.002	.002
	N	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.517**	.472**	.521**	.587**	.408**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	1	.414**	.435**	.541**	.435**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.414**	1	.372**	.331**	.522**	.368**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.002	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.435**	.372**	1	.445**	.388**	.397**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.541**	.331**	.445**	1	.401**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.435**	.522**	.388**	.401**	1	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.001
	N	85	85	85	85	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.421**	.368**	.397**	.404**	.358**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.
	N	85	85	85	85	85	85
X1.13	Pearson Correlation	.413**	.539**	.282**	.417**	.502**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
X1.14	Pearson Correlation	.441**	.411**	.317**	.471**	.338**	.291**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	.007
	N	85	85	85	85	85	85
X1.15	Pearson Correlation	.593**	.516**	.316**	.452**	.590**	.319**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.003
	N	85	85	85	85	85	85
JML_X	Pearson Correlation	.745**	.666**	.632**	.723**	.662**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		X1.13	X1.14	X1.15	JML_X
X1.1	Pearson Correlation	.482**	.498**	.483**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.398**	.411**	.502**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.455**	.482**	.385**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.087	.371**	.338**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.429	.000	.002	.000
	N	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.408**	.399**	.445**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.443**	.526**	.479**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.413**	.441**	.593**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.539**	.411**	.516**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.282**	.317**	.316**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003	.003	.000
	N	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.417**	.471**	.452**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.11	Pearson Correlation	.502**	.338**	.590**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.12	Pearson Correlation	.379**	.291**	.319**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.003	.000
	N	85	85	85	85
X1.13	Pearson Correlation	1	.495**	.491**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.14	Pearson Correlation	.495**	1	.382**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	85	85	85	85
X1.15	Pearson Correlation	.491**	.382**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	85	85	85	85
JML_X	Pearson Correlation	.657**	.677**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
Z1.1	Pearson Correlation	1	.447**	.479**	.498**	.359**	.331**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.002
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.2	Pearson Correlation	.447**	1	.449**	.579**	.424**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.3	Pearson Correlation	.479**	.449**	1	.612**	.507**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.4	Pearson Correlation	.498**	.579**	.612**	1	.454**	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.5	Pearson Correlation	.359**	.424**	.507**	.454**	1	.455**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.6	Pearson Correlation	.331**	.437**	.492**	.464**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.7	Pearson Correlation	.450**	.519**	.450**	.482**	.463**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.8	Pearson Correlation	.366**	.400**	.462**	.501**	.303**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.005	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.9	Pearson Correlation	.462**	.617**	.496**	.502**	.580**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.10	Pearson Correlation	.463**	.453**	.529**	.474**	.537**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.11	Pearson Correlation	.385**	.456**	.509**	.517**	.541**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.12	Pearson Correlation	.451**	.538**	.445**	.544**	.454**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.13	Pearson Correlation	.341**	.296**	.196	.269*	.291**	.277*
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.072	.013	.007	.010
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.14	Pearson Correlation	.514**	.554**	.530**	.535**	.576**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.15	Pearson Correlation	.470**	.464**	.619**	.553**	.537**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.16	Pearson Correlation	.401**	.436**	.701**	.589**	.392**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.17	Pearson Correlation	.384**	.463**	.593**	.462**	.297**	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006	.001
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
Z1.18	Pearson Correlation	.425**	.485**	.518**	.477**	.520**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.19	Pearson Correlation	.417**	.373**	.518**	.549**	.402**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.20	Pearson Correlation	.508**	.385**	.518**	.541**	.475**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.21	Pearson Correlation	.357**	.356**	.490**	.366**	.455**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.22	Pearson Correlation	.237*	.312**	.207	.300**	.156	.287**
	Sig. (2-tailed)	.029	.004	.058	.005	.154	.008
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.23	Pearson Correlation	.408**	.458**	.470**	.430**	.496**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.24	Pearson Correlation	.259*	.259*	.268*	.252*	.101	.214*
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.013	.020	.356	.049
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.25	Pearson Correlation	.573**	.525**	.525**	.589**	.411**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
JML_Z	Pearson Correlation	.666**	.719**	.768**	.773**	.687**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
Z1.1	Pearson Correlation	.450**	.366**	.462**	.463**	.385**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.2	Pearson Correlation	.519**	.400**	.617**	.453**	.456**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.3	Pearson Correlation	.450**	.462**	.496**	.529**	.509**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.4	Pearson Correlation	.482**	.501**	.502**	.474**	.517**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.5	Pearson Correlation	.463**	.303**	.580**	.537**	.541**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.6	Pearson Correlation	.443**	.546**	.347**	.458**	.414**	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.7	Pearson Correlation	1	.384**	.394**	.419**	.380**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.8	Pearson Correlation	.384**	1	.285**	.518**	.241*	.381**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.008	.000	.026	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.9	Pearson Correlation	.394**	.285**	1	.445**	.417**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.10	Pearson Correlation	.419**	.518**	.445**	1	.465**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.11	Pearson Correlation	.380**	.241*	.417**	.465**	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.12	Pearson Correlation	.536**	.381**	.541**	.355**	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.13	Pearson Correlation	.311**	.157	.155	.141	.269*	.292**
	Sig. (2-tailed)	.004	.150	.158	.198	.013	.007
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.14	Pearson Correlation	.505**	.425**	.506**	.490**	.359**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.15	Pearson Correlation	.585**	.458**	.376**	.556**	.510**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.16	Pearson Correlation	.428**	.496**	.399**	.353**	.388**	.352**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.17	Pearson Correlation	.435**	.550**	.317**	.333**	.207	.289**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.058	.007
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
Z1.18	Pearson Correlation	.454**	.456**	.477**	.355**	.363**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.19	Pearson Correlation	.490**	.538**	.283**	.555**	.406**	.273*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.011
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.20	Pearson Correlation	.316**	.533**	.475**	.517**	.351**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.21	Pearson Correlation	.450**	.315**	.305**	.366**	.519**	.264*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.001	.000	.015
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.22	Pearson Correlation	.243*	.209	.199	.137	.068	.160
	Sig. (2-tailed)	.025	.055	.068	.210	.534	.144
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.23	Pearson Correlation	.499**	.435**	.390**	.466**	.409**	.321**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.24	Pearson Correlation	.182	.147	.230*	.107	.101	.248*
	Sig. (2-tailed)	.096	.178	.034	.331	.358	.022
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.25	Pearson Correlation	.572**	.387**	.497**	.442**	.405**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
JML_Z	Pearson Correlation	.698**	.644**	.661**	.669**	.621**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18
Z1.1	Pearson Correlation	.341**	.514**	.470**	.401**	.384**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.2	Pearson Correlation	.296**	.554**	.464**	.436**	.463**	.485**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.3	Pearson Correlation	.196	.530**	.619**	.701**	.593**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.4	Pearson Correlation	.269*	.535**	.553**	.589**	.462**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.5	Pearson Correlation	.291**	.576**	.537**	.392**	.297**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.006	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.6	Pearson Correlation	.277*	.467**	.445**	.452**	.343**	.449**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.001	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.7	Pearson Correlation	.311**	.505**	.585**	.428**	.435**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.8	Pearson Correlation	.157	.425**	.458**	.496**	.550**	.456**
	Sig. (2-tailed)	.150	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.9	Pearson Correlation	.155	.506**	.376**	.399**	.317**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.000	.000	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.10	Pearson Correlation	.141	.490**	.556**	.353**	.333**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.198	.000	.000	.001	.002	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.11	Pearson Correlation	.269*	.359**	.510**	.388**	.207	.363**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.000	.000	.058	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.12	Pearson Correlation	.292**	.461**	.427**	.352**	.289**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.001	.007	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.13	Pearson Correlation	1	.321**	.379**	.174	.229*	.276*
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.000	.111	.035	.011
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.14	Pearson Correlation	.321**	1	.557**	.430**	.398**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.15	Pearson Correlation	.379**	.557**	1	.379**	.411**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.16	Pearson Correlation	.174	.430**	.379**	1	.515**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000	.000	.	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.17	Pearson Correlation	.229*	.398**	.411**	.515**	1	.468**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18
Z1.18	Pearson Correlation	.276*	.625**	.437**	.507**	.468**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.19	Pearson Correlation	.205	.492**	.574**	.477**	.380**	.349**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000	.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.20	Pearson Correlation	.221*	.504**	.436**	.486**	.405**	.520**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.21	Pearson Correlation	.218*	.493**	.525**	.527**	.320**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.003	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.22	Pearson Correlation	.446**	.293**	.167	.132	.238*	.244*
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.126	.230	.028	.025
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.23	Pearson Correlation	.276*	.409**	.587**	.490**	.421**	.483**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.24	Pearson Correlation	.496**	.249*	.151	.187	.213	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.169	.087	.050	.178
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.25	Pearson Correlation	.265*	.668**	.575**	.466**	.411**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85
JML_Z	Pearson Correlation	.443**	.751**	.740**	.689**	.615**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.19	Z1.20	Z1.21	Z1.22	Z1.23	Z1.24
Z1.1	Pearson Correlation	.417**	.508**	.357**	.237*	.408**	.259*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.029	.000	.017
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.2	Pearson Correlation	.373**	.385**	.356**	.312**	.458**	.259*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.000	.017
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.3	Pearson Correlation	.518**	.518**	.490**	.207	.470**	.268*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.058	.000	.013
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.4	Pearson Correlation	.549**	.541**	.366**	.300**	.430**	.252*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.000	.020
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.5	Pearson Correlation	.402**	.475**	.455**	.156	.496**	.101
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.154	.000	.356
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.6	Pearson Correlation	.375**	.416**	.382**	.287**	.346**	.214*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.001	.049
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.7	Pearson Correlation	.490**	.316**	.450**	.243*	.499**	.182
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.025	.000	.096
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.8	Pearson Correlation	.538**	.533**	.315**	.209	.435**	.147
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.055	.000	.178
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.9	Pearson Correlation	.283**	.475**	.305**	.199	.390**	.230*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.005	.068	.000	.034
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.10	Pearson Correlation	.555**	.517**	.366**	.137	.466**	.107
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.210	.000	.331
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.11	Pearson Correlation	.406**	.351**	.519**	.068	.409**	.101
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.534	.000	.358
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.12	Pearson Correlation	.273*	.501**	.264*	.160	.321**	.248*
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.015	.144	.003	.022
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.13	Pearson Correlation	.205	.221*	.218*	.446**	.276*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.060	.042	.045	.000	.011	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.14	Pearson Correlation	.492**	.504**	.493**	.293**	.409**	.249*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.022
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.15	Pearson Correlation	.574**	.436**	.525**	.167	.587**	.151
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.126	.000	.169
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.16	Pearson Correlation	.477**	.486**	.527**	.132	.490**	.187
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.230	.000	.087
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.17	Pearson Correlation	.380**	.405**	.320**	.238*	.421**	.213
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.028	.000	.050
	N	85	85	85	85	85	85

Correlations

		Z1.19	Z1.20	Z1.21	Z1.22	Z1.23	Z1.24
Z1.18	Pearson Correlation	.349**	.520**	.420**	.244*	.483**	.147
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.025	.000	.178
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.19	Pearson Correlation	1	.536**	.466**	.227*	.497**	.157
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.036	.000	.151
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.20	Pearson Correlation	.536**	1	.370**	.270*	.527**	.138
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.012	.000	.207
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.21	Pearson Correlation	.466**	.370**	1	.178	.618**	.168
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.104	.000	.124
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.22	Pearson Correlation	.227*	.270*	.178	1	.089	.607**
	Sig. (2-tailed)	.036	.012	.104	.	.419	.000
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.23	Pearson Correlation	.497**	.527**	.618**	.089	1	.094
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.419	.	.393
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.24	Pearson Correlation	.157	.138	.168	.607**	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.151	.207	.124	.000	.393	.
	N	85	85	85	85	85	85
Z1.25	Pearson Correlation	.471**	.498**	.492**	.325**	.518**	.253*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.019
	N	85	85	85	85	85	85
JML_Z	Pearson Correlation	.674**	.702**	.634**	.393**	.681**	.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	N	85	85	85	85	85	85

		Z1.25	JML_Z
Z1.1	Pearson Correlation	.573**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.2	Pearson Correlation	.525**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.3	Pearson Correlation	.525**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.4	Pearson Correlation	.589**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.5	Pearson Correlation	.411**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.6	Pearson Correlation	.504**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.7	Pearson Correlation	.572**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.8	Pearson Correlation	.387**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.9	Pearson Correlation	.497**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.10	Pearson Correlation	.442**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.11	Pearson Correlation	.405**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.12	Pearson Correlation	.541**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.13	Pearson Correlation	.265*	.443**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000
	N	85	85
Z1.14	Pearson Correlation	.668**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.15	Pearson Correlation	.575**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.16	Pearson Correlation	.466**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.17	Pearson Correlation	.411**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85

Correlations

		Z1.25	JML_Z
Z1.18	Pearson Correlation	.588**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.19	Pearson Correlation	.471**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.20	Pearson Correlation	.498**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.21	Pearson Correlation	.492**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.22	Pearson Correlation	.325**	.393**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000
	N	85	85
Z1.23	Pearson Correlation	.518**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	85	85
Z1.24	Pearson Correlation	.253*	.361**
	Sig. (2-tailed)	.019	.001
	N	85	85
Z1.25	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	85	85
JML_Z	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

Number of Cases = 85.0

N of Items = 12

Alpha = .8754

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

liability Coefficients

of Cases = 85.0

N of Items = 15

pha = .9159

liability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

of Cases = 85.0

N of Items = 25

Alpha = .9446

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.957	.955	.09872	1.656

- a. Predictors: (Constant), X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.564	3	5.855	600.738	.000 ^a
	Residual	.789	81	.010		
	Total	18.353	84			

- a. Predictors: (Constant), X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.103	.319		3.464	.001
	Pengalaman Kerja	.262	.101	.307	2.584	.012
	Motivasi Kerja	.221	.099	.249	2.230	.029
	X x Z	.052	.023	.435	2.228	.029

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Pengalaman Kerja	.960	.276	.060	.038	26.511
	Motivasi Kerja	.954	.240	.051	.043	23.516
	X x Z	.976	.240	.051	.014	71.850

a. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Collinearity Diagnostics^a

Model		Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
					(Constant)	Pengalaman Kerja	Motivasi Kerja	X x Z
1	1		3.970	1.000	.00	.00	.00	.00
	2		.029	11.769	.02	.00	.00	.01
	3		.001	52.738	.00	.25	.26	.00
	4		.000	129.255	.98	.75	.74	.99

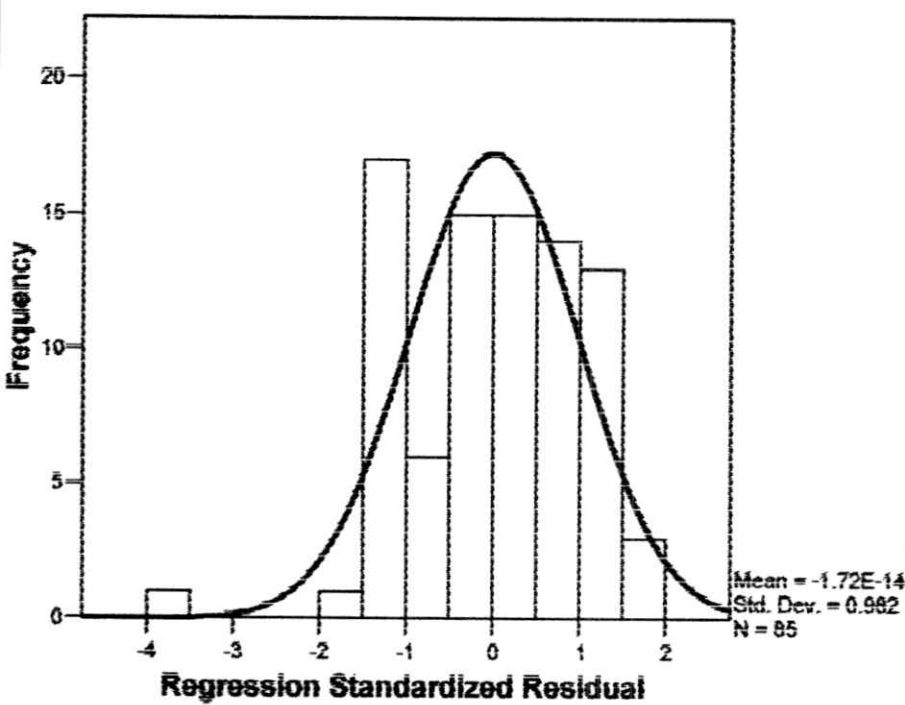
a. Dependent Variable: Keahlian Auditor

Charts

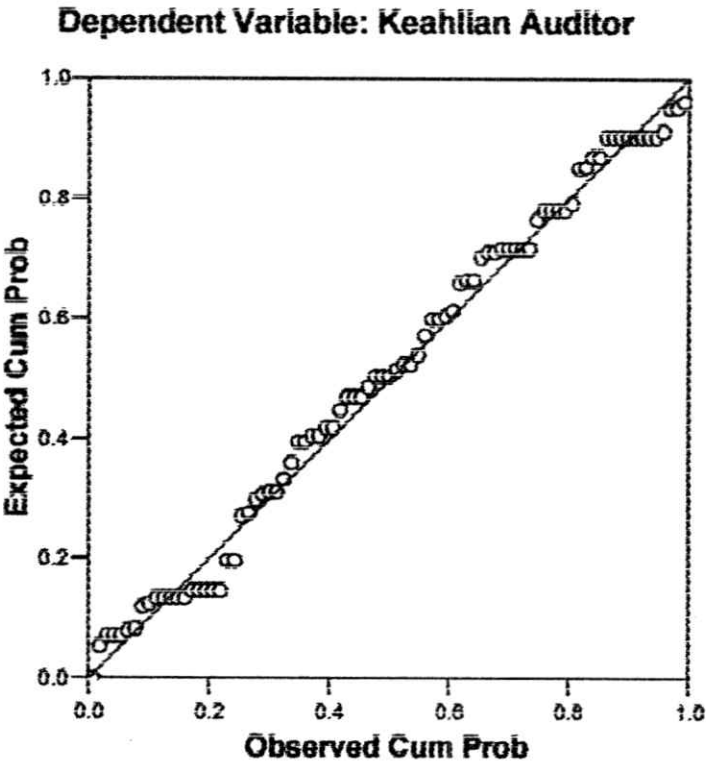


Histogram

Dependent Variable: Keahlian Auditor

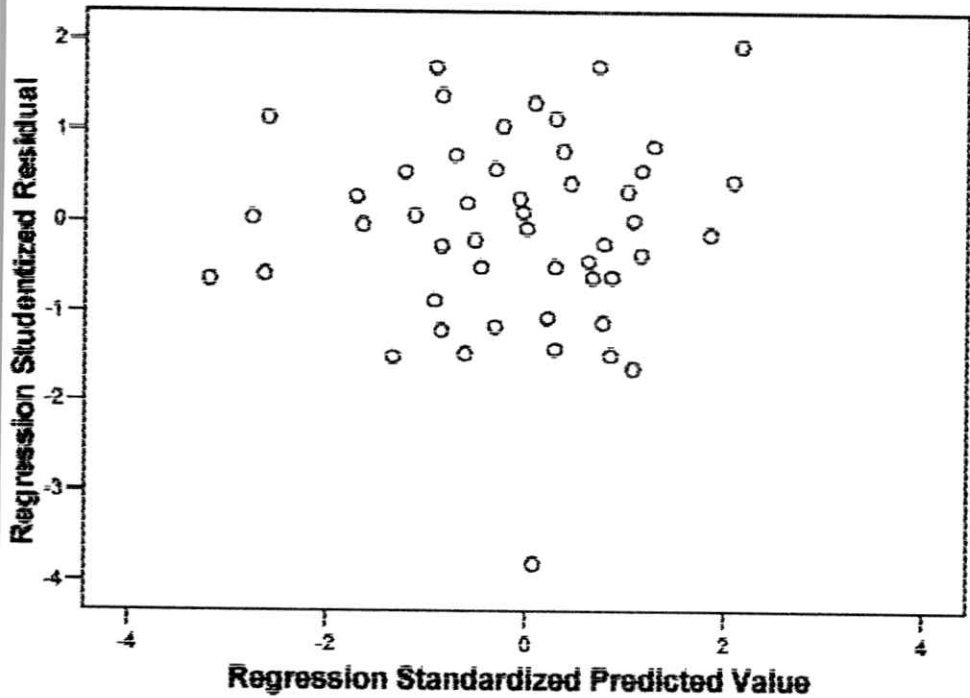


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Keahlian Auditor



IPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09694143
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

uji Residual Persamaan 2

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: abs2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.174 ^a	.030	-.006	.05847

- a. Predictors: (Constant), X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: abs2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.009	3	.003	.847	.472 ^a
Residual	.277	81	.003		
Total	.286	84			

- a. Predictors: (Constant), X x Z, Motivasi Kerja , Pengalaman Kerja
- b. Dependent Variable: abs2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.124	.189		-.657	.513
Pengalaman Kerja	.074	.060	.691	1.227	.224
Motivasi Kerja	.025	.059	.224	.422	.674
X x Z	-.012	.014	-.762	-.843	.402

- a. Dependent Variable: abs2



UNIVERSITAS AIRLANGGA

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus B Jl. Airlangga 4 Surabaya 60286 Telp. 031-5033642, 5036584 Faks. 031-5026288
Website : <http://www.fe.unair.ac.id> E-mail : fe@unair.ac.id, info@fe.unair.ac.id

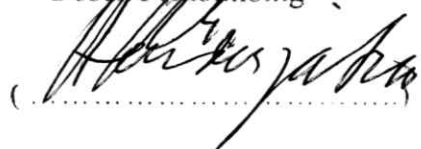
Berita Acara Ujian Proposal / Tesis Program Studi Magister Akuntansi

Nama : Sahran
NIM : 040711696 M
Tanggal Ujian : 12 AGUSTUS 2009

No	Halaman	Revisi	Nama Penguji	Paraf & Tanggal Persetujuan
		- Sinkronisasi mul, hipotesis & uji ☒ (one tail ☒ two tail ☒ - Uji reliabilitas dan validitas hanya untuk ☒ - Var motivasi kerja - Saran ☒		 18/8/09 Ismailita
		- Kata Pengantar ☒ - Riwayat ☒	 Hamid 19/8/09	

Telah diperbaiki sesuai dengan usulan pada berita acara, pada tanggal : 21/8/09

Sekretaris
Dosen Pembimbing





UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

Nomor : 04. / M.Ak / I / 2009
Hal : Ijin melaksanakan penelitian

8 Januari 2009

Dengan hormat,

Guna penulisan tesis mahasiswa Program Studi Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Airlangga;

- Nama : Sahran
- NIM : 040711696
- Judul tesis : ~~Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor :~~
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor
Badan Pengawas Daerah Kabupaten Konawe
- Pembimbing ketua : Dr. Widi Hidayat, SE., M. Si., Ak
- Pembimbing : Drs. Hendarjatno, M. Si., Ak

Kami mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melaksanakan penelitian.

Demikian, atas perhatian Bapak/Ibu kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Program Studi Magister Akuntansi

Dr. Widi Hidayat, SE., M. Si., Ak

NIP : 131 558 573



UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI

Hal : Permohonan ijin penelitian
Lampiran :lembar

Yth. Ketua Program Studi
Magister Akuntansi
Fakultas Ekonomi
Universitas Airlangga

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S a h r a n

N I M : 040711696

Minat Studi : Akuntansi Keuangan Negara

Judul Tesis : Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pengawas Daerah Kabupaten Konawe.

Pembimbing Ketua : Dr. H. Widi Hidayat, M.Si,Ak

Pembimbing : Drs. Hendarjatno, M.Si,Ak

Mohon diperkenankan memperoleh surat ijin penelitian pada:

1. Nama instansi : Kantor Badan Pengawas Daerah Kabupaten Konawe.

Alamat : Jl. Inolobungadue II No.332 Unaaha 93411

Bagian/pejabat yang dituju : Kepala Badan Pengawas Kabupaten Konawe.

2. Nama instansi :

Alamat :

Bagian/pejabat yang dituju :

Demikian permohonan saya, atas perhatian Bapak saya sampaikan terima kasih.

Surabaya, 7 Januari 2009


SAHRAN



PEMERINTAH KABUPATEN KONawe
INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. Inolobunggadue II No. 332 Telp/Fax (0408) 21393
UNAaha

Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

Nomor : 800/ 61 /IDK/2009

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. M. Arifin Lamaroa, SE
Pangkat/Gol : Pembina TK.I, IV/b
Jabatan : Kepala Inspektorat Daerah Kab. Konawe

Menerangkan bahwa Mahasiswa/Mahasiswi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga berikut :

Nama : Sahran
Nim : 040711696

Telah melakukan penelitian pada Kantor Inspektorat Kabupaten Konawe dengan judul penelitian "Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pengawas Daerah Kab. Konawe".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Unaaha, 6 Mei 2009

Kepala Inspektorat Daerah
Kabupaten Konawe,

H. M. Arifin Lamaroa, SE
Pembina TK. I, IV/b
Nip. 010 092 429



PEMERINTAH KOTA KENDARI
INSPEKTORAT KOTA KENDARI

Jalan Balai Kota III Nomor 40 Telp (0401) 3123013 Kendari

SURAT KETERANGAN

Nomor : *401/173* / INSP / 2009

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Inspektorat Kota Kendari menerangkan bahwa :

- I. Nama : Sahran
N I M : 040711696
Jurusan/Program Studi : Akuntansi Keuangan Daerah
- II. Nama : Hastuty Tisnawaty
N I M : 040711692
Jurusan/Program Studi : Akuntansi Keuangan Daerah

Berdasarkan Surat Keterangan dari Inspektorat Kota Kendari tanggal 30 Maret 2009 Nomor: 700/151/INSP/2009 Tentang Pelaksanaan Penelitian pada Inspektorat Kota Kendari mulai tanggal 27 Maret 2009 dan berakhir tanggal 18 Mei 2009, bahwa yang tersebut di atas benar-benar telah melaksanakan tugas penelitian dengan baik, dan kami harapkan setelah ada hasilnya dapat disampaikan ke Inspektorat Kota Kendari sebagai masukan dalam perbaikan tata Pemerintahan yang baik.

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kendari, 19 Mei 2009
Kepala Inspektorat Kota Kendari *h*

HL. NAHWA UMAR, SE. MM.
Pembina Tk. I Gol. IV/b
Nip. 19620523 198903 2 006



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

INSPEKTORAT

JLN. PEMUDA No. 118 Telp. (0405) 21731 KOLAKA 93517

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 707/75

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Hj. A. ST. MARYAM M. MM

NIP : 19541110 197903 2 010

Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda Gol.IV/c

Jabatan : Inspektur Kabupaten Kolaka

Menerangkan bahwa Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga berikut:

Nama : SAHRAN

NIM : 040711696

Telah melaksanakan penelitian pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dengan judul penelitian " Pengaruh Pengalaman Terhadap Keahlian Auditor: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating "

Demikian surat keterangan ini di buat, untuk digunakan seperlunya.

Kolaka, 21 Mei 2009
PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA
INSPEKTORAT
Dra. Hj. A. ST. MARYAM M. MM
Pembina Utama Muda Gol. IV/c
Nip. 19541110 197903 2 010



PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
SURABAYA

KUESIONER

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEAHLIAN AUDITOR
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KONAWE, KOTA KENDARI, DAN KABUPATEN
KOLAKA**

DATA DEMOGRAFIK

Isilah item dibawah ini atau beri tanda (X) pada tempat yang telah disediakan, sesuai dengan data diri anda.

1. Nama :(boleh tidak diisi)

2. Usia :tahun

3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

4. Pendidikan terakhir : SMA ☐ D₃ ☐ S₁ ☐ S₂ ☐

5. Instansi/Unit Kerja :

6. Jabatan :

Dibawah ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan pengalaman kerja Bapak/Ibu/Sdr(i). Kami mohon Bapak/Ibu/Sdr(i) berkenan memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda (X) pada jawaban yang dianggap tepat.

1. Berapa lama Bapak/Ibu/Sdr(i) menjadi atau bekerja sebagai pemeriksa di Inspektorat Daerah?
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 s/d 10 tahun
 - c. 11 s/d 15 tahun
 - d. 16 s/d 20 tahun
 - e. > 20 tahun

2. Sampai saat ini sudah berapa jumlah penugasan pemeriksaan yang sudah pernah Bapak/Ibu/Sdr(i) lakukan ?
 - a. < 10 penugasan
 - b. 10 s/d 20 penugasan
 - c. 21 s/d 30 penugasan
 - d. 31 s/d 40 penugasan
 - e. > 40 penugasan

3. Dari berbagai macam pendidikan dan pelatihan audit yang ada, sudah berapa macam pendidikan dan pelatihan yang telah Bapak/Ibu/Sdr(i) ikuti ? sebutkan
 - a. < 3 macam
 - b. 3 s/d 6 macam
 - c. 7 s/d 10 macam
 - d. 11 s/d 15 macam
 - e. > 15 macam

Pendidikan

1.
2.
3.
4.dst

Pelatihan

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....dst

DAFTAR PERNYATAAN

PETUNJUK:

1. Berilah tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang disediakan (SS,S,CS,TS,STS) sesuai dengan keadaan atau apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan sebagai auditor.
2. Arti dari 5 (lima) alternatif jawaban tersebut adalah:
- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- CS = Cukup Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

A. PENGALAMAN KERJA

NO	LAMANYA BEKERJA	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya yakin bahwa pemeriksa yang telah lama bekerja mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam hal pemeriksaan.					
2.	Dengan lamanya bekerja saya memperoleh pengalaman guna menerapkan prosedur pemeriksaan atau teknik pemeriksaan secara lengkap					
3.	Dengan lamanya bekerja saya memperoleh pengalaman yang cukup untuk memenuhi kewajiban saya sebagai pemeriksa sesuai dengan standar prestasi					
4.	Pengalaman yang terbatas membuat saya tidak dapat melakukan prosedur atau teknik pemeriksaan secara lengkap.					
5.	Pengalaman yang diperoleh dari lamanya bekerja sebagai pemeriksa, membuat saya dapat mengambil keputusan terhadap hasil pemeriksaan					

NO	BANYAKNYA TUGAS PEMERIKSAAN YANG DILAKUKAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya yakin bahwa auditor yang berpengalaman adalah auditor yang sering melakukan tugas pemeriksaan.					
2.	Saya yakin bahwa dengan banyaknya melaksanakan tugas pemeriksaan, seorang auditor akan mampu mendeteksi secara dini dugaan penyimpangan.					
3.	Saya yakin bahwa kemampuan seorang pemeriksa dalam mengambil suatu keputusan terhadap hasil pemeriksaan karena seringnya melaksanakan tugas pemeriksaan					
4.	Saya selalu dapat menerapkan teknik pemeriksaan dengan baik dalam setiap penugasan karena seringnya melaksanakan tugas pemeriksaan					
5.	Saya yakin bahwa dengan banyaknya melakukan tugas pemeriksaan akan lebih cepat mengatasi persoalan yang dihadapi					

NO	BANYAKNYA JENIS INSTANSI YANG TELAH DI AUDIT	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu banyak memperoleh pengetahuan dari banyaknya jenis instansi yang diperiksa					
2.	Saya selalu dapat menangani masalah dengan cepat dalam pemeriksaan karena pengalaman yang diperoleh dari banyaknya jenis instansi yang telah diperiksa					
3.	Saya lebih mudah membuat kesimpulan hasil pemeriksaan karena pengalaman yang diperoleh dari banyaknya jenis instansi yang telah diperiksa					
4.	Banyaknya jenis instansi yang telah saya periksa membuat saya mampu menemukan cara untuk memperbaiki prosedur alternatif pemeriksaan bila prosedur yang ada tidak dapat dijalankan					

5.	Saya yakin bahwa dengan banyaknya jenis instansi yang telah saya periksa dapat menumbuhkan kepercayaan yang tinggi dalam setiap tugas pemeriksaan					
----	---	--	--	--	--	--

B. MOTIVASI KERJA

NO	KEBUTUHAN FISIOLOGIS	SS	S	CS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah sesuai dengan beban kerja yang saya laksanakan.					
2.	Saya yakin bahwa dalam membuat keputusan hasil pemeriksaan selalu mendapat dukungan dari internal tim					
3.	Insentif yang saya peroleh diluar gaji seperti honorarium pemeriksaan dapat mendorong saya untuk meningkatkan prestasi kerja					
4.	Iklm kerja yang kondusif membuat saya bekerja lebih giat					
5.	Saya selalu berkeinginan adanya sarana kerja yang baik untuk menumbuhkan kegairahan saya dalam melakukan pemeriksaan.					

NO	KEBUTUHAN KEAMANAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya puas terhadap jaminan keamanan yang diberikan dari pimpinan					
2.	Saya yakin bahwa dengan adanya ketenangan kerja, saya dapat melaksanakan pemeriksaan dengan baik					
3.	Saya yakin seseorang dapat melakukan prosedur pemeriksaan dengan baik walaupun ada Intervensi internal dalam melakukan pemeriksaan.					
4.	Tersedianya fasilitas kerja yang baik membuat saya tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas pemeriksaan.					
5.	Saya yakin bahwa dengan adanya jaminan sosial yang baik akan mendorong saya bekerja lebih giat					

NO	KEBUTUHAN SOSIAL	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya yakin bahwa adanya Keserasian hubungan kerja antara pimpinan dan staf dapat mempengaruhi prestasi kerja					
2.	Saya yakin bahwa ketidak serasian hubungan kerja antara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja saya					
3.	Dalam melakukan tugas pemeriksaan saya tidak pernah bertukar ide dengan sesama pemeriksa					
4.	Saya yakin bahwa Tidak adanya komunikasi yang baik antara sesama pemeriksa akan sulit mengambil keputusan dalam menghadapi persoalan yang dihadapi					
5.	Saya yakin bahwa dengan adanya kerja sama yang baik antar sesama pemeriksa akan mempermudah permasalahan yang dihadapi dalam pemeriksaan					

NO	KEBUTUHAN PENGHARGAAN	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja stafnya					
2.	Saya tidak pernah mengeluh terhadap tugas yang diberikan oleh atasan					
3.	Saya berperan aktif terhadap pencapaian tujuan pada kantor tempat saya bekerja					
4.	Semua tugas-tugas yang diberikan, saya laksanakan walaupun resikonya sangat besar					
5.	Saya lebih tertantang jika pekerjaan yang diberikan semakin tinggi tingkat kesulitannya					

NO	KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI	SS	S	CS	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan tugas, saya menggunakan semua kemampuan dibidang pemeriksaan yang saya miliki					

2.	Sebagai pemeriksa saya selalu dilibatkan dalam membuat keputusan tentang hasil pemeriksaan					
3.	Didalam melakukan pemeriksaan, saya merasa diberikan kebebasan dalam mengembangkan kemampuan pemeriksaan sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang telah ditetapkan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pemeriksaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan					
5.	Saya merasa bahwa dengan memahami secara jelas, tugas saya sebagai pemeriksa saya tidak akan banyak menemui kesulitan dalam melaksanakan pemeriksaan					

3. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab pernyataan berikut ini, dengan memilih skala persepsi yang paling sesuai. Berikan tanda silang (X) pada kolom yang dipilih.

Arti dari 5 (lima) alternatif jawaban tersebut adalah:

SS : Sangat Setuju = 5

S : Setuju = 4

CS : Cukup Setuju = 3

TS : Tidak Setuju = 2

STS: Sangat Tidak Setuju = 1

C. KEAHLIAN AUDITOR

PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1. Dalam merencanakan program kerja pemeriksaan, saya mampu menghimpun pemahaman kerja organisasi yang saya periksa.					
2. Saya yakin bahwa dalam melakukan perencanaan program kerja pemeriksaan, saya mampu melakukan prosedur analitis dalam pemeriksaan.					

3. Saya yakin bahwa dalam penilaian awal terhadap suatu organisasi yang saya periksa, perlu dilakukan dalam perencanaan program kerja pemeriksaan					
4. Saya yakin bahwa dalam perencanaan program kerja pemeriksaan, saya mampu melakukan suatu penilaian resiko pemeriksaan terhadap suatu organisasi yang saya periksa					
5. Sebagai pemeriksa saya mampu melaksanakan pengembangan strategi pemeriksaan pendahuluan dalam melaksanakan program kerja pemeriksaan.					
6. Saya yakin bahwa pemahaman terhadap struktur pengendalian intern dalam suatu perencanaan program kerja pemeriksaan perlu dilaksanakan					
7. Saya yakin bahwa dalam menyusun program kerja pemeriksaan, saya selalu mempertimbangkan mengenai sifat pemeriksaan, cakupan pemeriksaan, serta jadwal pekerjaan yang harus dilakukan.					
8. Saya yakin bahwa dalam pelaksanaan program kerja yang telah tersusun perlu adanya suatu pengujian pemeriksaan guna menghimpun efektifitas struktur pengendalian intern suatu organisasi.					
9. Dalam menyusun kertas kerja pemeriksaan, saya yakin bahwa pembuatan catatan mengenai prosedur pemeriksaan perlu dilaksanakan.					
10. Pengujian yang saya lakukan dalam pelaksanaan program kerja pemeriksaan, perlu dicatat dalam menyusun kertas kerja pemeriksaan.					
11. Dalam melakukan pemeriksaan, informasi yang saya peroleh perlu dicatat dalam berita acara pemeriksaan.					
12. Saya yakin bahwa kesimpulan perlu dibuat berkenaan dengan pelaksanaan pemeriksaan dalam penyusunan kertas kerja pemeriksaan.					

TERIMA KASIH