

Pengaruh *Exercised Responsibility*, Pengalaman, Otonomi, Ambiguitas Peran Dan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada BPK Dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku)

Juliana Kesaulya¹, Nicodemus Rahabeat²

^{1,2}) Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Ambon

¹)kesaulya.juliana@gmail.com, ²)nicodemus.rahabeat2019@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence exercised responsibility experience, autonomy, role ambiguity and continuing education on the performance of auditors in BPK and BPKP Representative Maluku. Pengumpulan province this data is done with the direct distribution method that is the way to approach directly the object of research to submit a questionnaire and collect them again that addressed to the auditor BPK and BPKP Representative Maluku Province. With the number of samples used in this study were 60 respondents from the BPK and BPKP Representative Maluku Province. In this study, the sampling technique using a convenience sampling method.

Data analysis method used in this research is to test the validity, reliability test and classical assumption, as well as the testing is done by using multiple regression linerar.

These results indicate that simultaneously exercised Responsibility, experience, autonomy, role ambiguity and continuing education significant positive effect on the performance of auditor. Secara paraisal Responsibility and autonomy exercised significant positive effect on the performance of auditors.

Keywords: *exercised responsibility, experience, autonomy, role ambiguity and continuing education, the performance auditor.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh exercised responsibility pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja auditor pada BPK dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku. Pengumpulan data ini dilakukan dengan metode distribusi langsung yaitu dengan cara mendatangi langsung objek penelitian untuk menyerahkan kuisisioner dan mengumpulkannya kembali yang ditujukan kepada auditor BPK dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku. Dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dari BPK dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode convenience sampling.

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik, serta pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan exercised responbility, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan pendidikan berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Secara paraisal exercised responbility dan otonomi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : exercised responsibility, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan pendidikan berkelanjutan, kinerja auditor.

1. PENDAHULUAN

Banyaknya kasus penyimpangan pengelolaan keuangan negara yang muncul saat ini merupakan suatu hal yang patut untuk diperhatikan. Keuangan Negara merupakan urat nadi dalam pembangunan suatu negara dan amanat menentukan kelangsungan perekonomian baik sekarang maupun yang akan datang. Oleh sebab itu keuangan negara harus dikelola dengan baik. BPKP merupakan lembaga yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan serta memiliki fungsi mengkaji, menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional dibidang pengawasan keuangan dan pembangunan.

Pemerintah sebagai pihak yang diberikan amanat untuk mengelolah keuangan negara harus melaporkan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara kepada publik yang diwakili oleh DPR/DPD/DPD. Informasi yang dimuat dalam laporan akuntabilitas tersebut harus dapat diyakini keandalannya. Oleh karena itu, dibutuhkan pihak yang independen untuk memberikan atestasi atas informasi tersebut, dengan cara melakukan pemeriksaan (audit) terhadap pihak yang bertanggung jawabkan pengelolaannya.

Pemeriksaan atas pengelolaan dan akuntabilitas keuangan Negara dilaksanakan oleh BPK, sebagai auditor eksternal yang independen dari pemerintah. Hasil pemeriksaan BPK kemudian disampaikan kepada DPR/DPD/DPD. Disamping itu, apabila dalam pelaksanaan pemeriksaan ditemukan adanya indikasi tindak pidana atau kerugian Negara, maka BPK wajib malaporkan hal tersebut kepada aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan/atau Komisi Pemberantasan korupsi (KPK).

Salah satu contoh hasil pemeriksaan BPK yang mengindikasikan adanya tindak pidana penyelewengan keuangan Negara yang dituturkan oleh juru bicara KPK, Jhon Budi dalam detik finance.com adalah kasus korupsi pengadaan simulator SIM yang menjerat mantan kakorlantas Irjen Djoko Susilo menyebabkan kerugian Negara mencapai Rp 121 miliar. Jumlah tersebut jelas cukup besar, apalagi mengingat nilai proyek simulator sebesar Rp 196,8 miliar. Sekitar 60 persen dari total proyek tersebut menguap karena praktek korupsi.

Melihat fungsi auditor BPK dan BPKP sebagai tenaga professional yang sangat penting dalam pemeriksaan atas pengelolaan dan akuntabilitas keuangan negara, auditor BPK dan BPKP dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan (Robbins, 2008). Eliza dan Mary (1992) dalam Gautama mendefenisikan performance atau kinerja sebagai suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan auditor dalam melakukan pemeriksaan yang diukur berdasarkan standar audit yang berlaku. Apabila dalam melaksanakan pemeriksaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerjanya, auditor dihadapkan pada berbagai tantangan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas. Saat ini masih terdapat beberapa kelemahan dalam melakukan audit di Indonesia. Kelemahan tersebut bersifat interent yakni tidak tersedianya indikator kinerja yang memadai sebagai dasar mengukur kinerja pemerintah. Selama ini, sektor publik sering dinilai sebagai sarang inefisiensi, pemborosan, dan sumber kebocoran dana. Berdasarkan fenomena diatas diharapkan agar auditor dapat melaksanakan audit seperti yang direncanakan dan sesuai dengan standar audit. Kinerja auditor sangat ditentukan dari hasil audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Keberhasilan dan kinerja seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan Negara sangat

ditentukan oleh adanya peningkatan exercised responsibility, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan pendidikan berkelanjutan.

Pengalaman merupakan salah satu variabel yang banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Marinus, Wrury (1997) dalam Herliansyah (2006) menyatakan bahwa secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (job). Pengetahuan auditor tentang audit akan semakin berkembang dengan bertambahnya pengalaman kerja.

Selain pengalaman, otonomi pun merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kebebasan, Independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Dapat dipikirkan apakah yang akan terjadi, apabila seseorang bekerja dalam tekanan, hasil yang ia berikan tidak akan maksimal.

Didalam proses bekerja seseorang harus mengetahui dengan pasti apa yang harus ia kerjakan. Role Ambiguity atau ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggungjawaban dan otoritasnya dalam perusahaan.

Pendidikan berkelanjutan dalam setiap profesi sangat penting karena dengan adanya pendidikan berkelanjutan itu setiap dapat memperoleh pengetahuan terbaru yang berkaitan dengan profesinya. Begitu pula halnya seorang auditor, dengan mengikuti pendidikan berkelanjutan maka, auditor mendapatkan informasi terbaru mengenai pemeriksaan yang dilakukannya serta mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri. Auditor diharuskan mengikuti pendidikan berkelanjutan dengan tujuan meningkatkan keahliannya, dimana keahlian yang dimilikinya akan berdampak terhadap kinerja yang diberikan

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Wisesa dan Mutmainah (2012) yang meneliti pengaruh exercised responsibility, pengalaman, otonomi, dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor di Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menambahkan satu variabel independen yakni pendidikan berkelanjutan yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu, sampel penelitiannya pun berbeda. Pada penelitian ini sampel penelitian ini adalah auditor yang bekerja di BPK dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku. Pengujian penelitian kembali suatu hasil penelitian yang saling bertentangan dengan kondisi yang lebih spesifik juga didukung oleh pernyataan Otley (1994) yang dikutip Murtiasri (2006) bahwa replikasi dengan kondisi yang berbeda akan dapat menempatkan keyakinan pada suatu hasil penelitian sebelumnya pada tingkat yang lebih baik. Maka berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Exercised Responsibility, Pengalaman, Otonomi, Ambiguitas Peran dan Pendidikan Berkelanjutan Terhadap Kinerja Auditor” (Studi Empiris Pada BPK dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi berasal dari kata lain “Movere” yang berarti dorongan atau bahasa Inggrisnya to move. Motif diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang mendorong untuk berbuat. Motivasi merupakan dorongan~dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Setiawan dan Ghozali, 2006).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2008), motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Motivasi pegawai ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi pegawai sehingga berpengaruh pada perilaku individu yang bersangkutan. Motivator yang dimaksud bias beranekaragam, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan untuk memotivasi profesional, berikan mereka proyek~proyek menantang. Berikan mereka otonomi untuk mengikuti minat mereka dan persilakan mereka untuk menyusun pekerjaan dalam cara~cara yang mereka anggap produktif. Berikan juga mereka penghargaan berupa peluang ~ peluang pendidikan (pelatihan, workshop, konferensi) yang memungkinkan mereka tetap mengikuti perkembangan profesi mereka dan berikan mereka pengakuan (uang dan status) untuk menciptakan jalan karir mereka. Peneliti menggunakan teori ini untuk mengetahui unsur~ unsur penggerak motivasi dalam meningkatkan kinerja kerja auditor sebagai profesional. Motivasi juga diharapkan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan kinerja auditor dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja.

Soepardi (1989) dalam Utama mendefinisikan kinerja sebagai kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dapat pula dikatakan kinerja merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada hakekatnya kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode tertentu didasarkan pada ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Pada profesi auditor, kinerja berkaitan dengan kualitas audit. Tingkat kinerja yang rendah dapat meningkatkan potensi kesalahan, legal liability, dan kurangnya kredibilitas (fisher, 2001). Bagi auditor sendiri, evaluasi kinerja penting untuk meningkatkan efektifitas, promosi dan masa jabatan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing~masing.

Exercised Responsibility merupakan salah satu dari empat factor dalam Ascription Responsibility Questionnaire (ARQ) (Hakstian et al., 1986). Pemikiran tentang Ascription of Responsibility telah disinggung pada penelitian yang membahas locus of responsibility. Tujuan konsep ini untuk mengukur kesediaan seseorang menganggap tanggung jawab secara spesifik maupun luas. Exercised responsibility dalam penelitian ini adalah sikap profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kepentingan klien dan masyarakat umum. Kalbers dan Cenker (2008) menyatakan bahwa exercised responsibility tampaknya menjadi karakteristik berharga bagi auditor independen, terutama ketika mereka mempercepat dan memberikan perbaikan pengawasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan audit. Exercised responsibility memiliki keterkaitan terhadap job performance individu. Individu dengan tingkat exercised responsibility lebih tinggi memiliki kinerja yang baik.

Pengalaman kata dasarnya “alami” yang artinya mengalami, melakoni, menempuh, menemui, mengarungi, menghadapi, menyeberangi, mananggung, mendapat menyalami, mengeyam, menikmati, dan merasakan. Pengalaman merupakan pertimbangan penting untuk merekrut dan mempromosikan auditor baru. Dalam penelitian Quinones et al (1995) dinyatakan bahwa pengalaman berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya manusia seperti perekrutan, pelatihan dan pengembangan karir. Pengalaman dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan selama masa jabatan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal atau biasa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Purnamasari,(2005) dalam salim memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya; 1). Mendektesi kesalahan, 2). Memahami kesalahan da 3). Mencari penyebab munculnya kesalahan. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dalam memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2004 dalam Ayuningtyas 2012).

Semakin tinggi pengalaman auditor,maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa.

Menurut Hackman dalam Oldham,1975 (dikutip oleh Morgeson, Delaney dan Hemingway, 2005) otonomi merupakan tingkat kebebasan, indenpendensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Breugh, 1985 (dalam Pearson,el al., 2009) mengembangkan tiga skala penilaian aspek otonomi : work method, work schedule, dan work criteria. Work method autonomy merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Work schedule autonomy merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur rangkaian penyelesaian tugas. Work criteria autonomy merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Klegon,1978 (dalam Kalbers dan Cenker, 2008) menyatakan bahwa otonomi adalah suatu dasar dan nilai karakteristik pada pekerjaan professional yang menjadi “sifat” utama yang membedakan profesi itu sendiri. Pandangan lain, otonomi berkaitan dengan kemampuan professional untuk menentukan dan meregulasi aturan yang berhubungan dengan profesi (Engel, 1970).

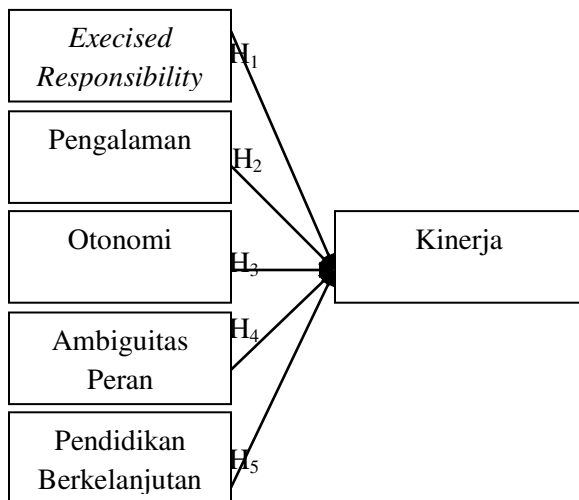
Ambiguitas peran merupakan sebuah konsep yang menjelaskan ketersediaan informasi yang berkenan dengan peran. Pemegang peran harus mengetahui apakah harapan tersebut benar dan sesuai dengan aktivitas dan tanggung jawab dari posisi mereka. Role Ambiguitas atau ambiguitas peran berhubungan dengan ketidakpercayaan diri seorang pegawai mengenai pertanggung jawaban dan otoritasnya dalam perusahaan.

Role Ambiguity muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Role ambiguity juga muncul ketika ada harapan dari pihak lain (misalnya rekan kerja, atasan dan pelanggan) yang dipersepsikan tidakjelas (Singh, 1998). Ketidak jelasan disini termasuk ketidakjelasan mengenai sampai sejauh mana otoritas kerja yang dimiliki (Singh, 1993) dalam Hutami dan Chariri mengemukakan bahwa ambiguitas peran juga dapat meningkatkan kemungkinan srsrorang menjadi merasa tidak puas dengan perannya.

Pendidikan berkelanjutan dalam setiap profesi sangat penting karena dengan adanya pendidikan berkelanjutan itu setiap orang dapat memperoleh pengetahuan terbaru yang berkaitan dengan profesinya. Pendidikan berkelanjutan menurut The Accrediting Commission of The Continuing Education dalam Ayura merupakan kesempatan belajar bagi seorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela dimasyarakat.

Pendidikan professional berkelanjutan yaitu mencakup seperti, perkembangan mutakdir dalam metodologi dan standar pemeriksaan, prinsip akuntansi, penilaian akuntansi, penilaian atas pengendalian intern, prinsip manajemen atau supervise, pemeriksaan atas system informasi, sampling pemeriksaan, analisa laporan keuangan, manajemen keuangan, statistik disain evaluasi, dan analisis data. Kerangka hipotesis dalam penelitian ini adalah tentang faktor~faktor yang mempengaruhi kinerja auditor . Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak enam variabel, yaitu lima variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu Exercised Responsibility (H1), Pengalaman (H2), Otonomi (H3), Ambiguitas Peran (H4), Pendidikan Berkelanjutan (H5). Sedangkan Variabel dependen yang digunakan yaitu Kinerja auditor (Y) Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

a) Pengaruh Exercised Responsibility terhadap Kinerja Auditor.

Auditor BPK dan BPKP memiliki tanggung jawab yang besar kepada masyarakat oleh karena itu, auditor diharapkan mampu menjalankan tanggung jawab yang ada dalam profesinya. Agar dapat bertanggung jawab pada publik para auditor harus berupaya untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan profesinya.

Model motivasi kinerja kerja menyatakan bahwa input, individu dan konteks pekerjaan adalah dua katagori kunci dari faktor~faktor yang mempengaruhi motivasi. Dari konsep motivasi kerja diatas dapat kita yakini bahwa seseorang yang sudah memiliki kemampuan dan termotivasi untuk melakukan suatu tanggung jawab yang dibebankan, maka dapat dikatakan orang tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian terdahulu seperti Prasetya dan Sudarno (2011) dan Wisesa dan Mutmainah (2012) juga telah membuktikan bahwa skala exercised responsibility memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini juga diharapkan bahwa exercised responsibility memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang disusun sebagai berikut.

H1: Exercised responsibility berpengaruh positif terhadap kinerja.

b) Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor.

Fiedler,1970; McCall et al.1988 dalam Quinones et al.(1995) menyatakan bahwa pengalaman merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diperoleh pada waktu tertentu. Berdasarkan teori motivasi, kinerja yang baik dapat dicapai apabila kemampuan (pengatahuan) dan motiasi telah tersedia. Walaupun kedua konsep ini saling berhubungan namun pengalaman dan pengetahuan tidak boleh disamakan. Poerwati (2003) dan Prasetya dan Sudarno (2011) serta Wisesa dan Mutmainah (2012) membuktikan bahwa pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki pengetahuan yang baik untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang disusun sebagai berikut.

H2: Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja

c) Pengaruh Otonomi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan teori motivasi tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Namun,kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja kerja yang terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja kerja terbaik. Di dalam suatu organisasi seseorang yang memiliki jabatan dapat memilih langkah yang tepat untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Kenyataan ini merupakan salah satu fakta yang menunjukkan bahwa otonomi mempengaruhi tingkat kinerja kerja. Penelitian terdahulu oleh Prasetya dan Sudarno(2011) dan Wisesa dan Mutmainah(2012) telah membuktikan bahwa otonomi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi juga. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang disusun sebagai berikut.

H3: Otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

d) Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor

Siguaw et al.(1994) mengatakan bahwa ambiguitas peran bisa terjadi akibat job description yang tidak ditulis atau dijelaskan dengan rinci serta tidak adanya standar kerja yang jelas,sehingga ukuran kinerja karyawan yang baik dipersepsikan secara kabur oleh karyawan.Ambiguitas peran menghalangi peluang untuk meningkatkan kinerja kerja, mengurangi job satisfication(kepuasan kerja), dan meningkatkan turnover (keluar masuk) karyawan (singh,1993), karena ambiguitas peran berpotensi mendorong munculnya keterlambatan (delays) dalam mengambil tindakan (Babin dan Boles,1998 dalam Wisesa), sehingga kinerja karyawan menjadi kurang efisien dan tidak terarah.

Pada penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa ambiguitas peran berpengaruh nrgatif terhadap kinerja kerja (Wisesa dan Mutmainah(2012). Dapat dikatakan bahwa ambiguitas peran seseorang akan mengurangi tingkat kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang disusun sebagai berikut.

H4: Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

e. Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan terhadap Kinerja Auditor.

Pendidikan berkelanjutan dalam setiap profesi sangat penting karena dengan adanya pendidikan berkelanjutan setiap orang dapat memperoleh pengetahuan terbaru yang berkaitan dengan profesinya. Begitu pula halnya seorang auditor, dengan mengikuti pendidikan berkelanjutan maka, auditor dapat memperoleh informasi terbaru mengenai pemeriksaan yang dilakukannya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor itu sendiri. Ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang auditor akan memampukan auditor untuk melakukan pemeriksaan terhadap objek yang akan diperiksanya. Pada penelitian sebelumnya, yakni penelitian yang dilakukan oleh Ayura(2013) membuktikan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, peneliti ingin mencoba mengetahui apakah benar pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor ?, mengingat bahwa pendidikan berkelanjutan yang diikuti akan meningkatkan keahlian profesionalnya yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang disusun sebagai berikut.

H5: Pendidikan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

3. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada BPK dan BPKP perwakilan Propinsi Maluku. Dalam memilih sampel, peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja ,dimana anggota populasi yang paling mudah diakses yang dapat menjadi sampel.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode convenience sampling.

Metode ini menggunakan penyebaran kuesioner yang oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke BPK dan BPKP Perwakilan Provinsi Maluku.

Pengukuran variabel exercised responsibility diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Hakstian et al. (1986) yaitu: 1)Kepemimpinan 2)Pengambilalihan tanggung jawab, 3)Jabatan posisi tanggung jawab, 4)Kecenderungan memimpin, 5)Saran, 6) Tanggung jawab pada pekerjaan, 7)Tanggung jawab sebagai pegawai. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh skala likert dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”.

Pengalaman adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempu seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Konsep pengalaman yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jumlah waktu yang dihabiskan selama menjalankan profesi audit. Dalam penelitian ini pengukuran variabel experience diukur dengan indikator yang pernah digunakan oleh Kalbers(1995) yaitu : 1) lamanya bekerja sebagai auditor dan, 2) banyaknya penugasan yang pernah ditangani. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh poin skala likert dari” Sangat Tidak Setuju” sampai “Sangat Setuju”.

Otonomi merupakan tingkat kebebasan, independensi , dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur dengan indikator yang digunakan oleh Lengermann (1972) dan Cenker dan Pearson (1993) yaitu: 1) independensi pada pekerjaan, 2) wewenang jabatan, 3)partisipasi penetapan tujuan, dan 4)kebebasan dalam menerapkan professional judgment. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuan point skala likert dari “sangat tidak setuju” dan “sangat setuju”.

Ambiguitas adalah tidak adanya informasi berkaitan dengan evaluasi pengawasan kerja seseorang, tentang peluang~peluang kenaikan karir, cakupan tanggung jawab, dan pengharapan~pengharapan si penyampai peran (Katz&Kahn,1978 dalam Waisesa dan Mutmainah (2012). Variabel ambiguitas peran diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Rizzo et al. (1970) yaitu : 1) mengetahui pasti wewenang yang dimiliki, 2)mengetahui pastiarah dan tujuan pekerjaan, 3)mengetahui pasti alokasi waktu kerja, 4)mengetahui secara jelas pertanggung jawaban yang dimiliki, 5)mengetahui pasti apa yang diharapkan dan 6) mendapatkan penjelasan tentang apa yang harus dilakukan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju.

Pendidikan berkelanjutan merupakan kesempatan belajar bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela di masyarakat. Variabel berpendidikan berkelanjutan diukur dengan mengacu pada Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No. 01 Tahun 2007 tentang standar pemeriksa keuangan Negara. Pendidikan berkelanjutan dalam penelitian ini adalah auditor BPK dan BPKP Perwakilan Provinsi Maluku yang telah mengikuti program pendidikan singkat untuk dalam dan luar negeri,materi pelatihan yang telah diikuti tersebut harus mengikuti perkembangan teknologi yang terbaru, jenis pelatihan yang diikuti harus berhubungan dengan obyek pemeriksaan yang ada. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan tujuh point skala likert dari “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju”.

Uji validitas menunjukkan seberapa nyata atau benar kusioner tersebut mengukur variabel yang seharusnya diukur. Uji reabilitas dilakukan hanya pada pertanyaan~pertanyaan yang telah melalui validitas,dan dinyatakan validitas

Sebelum malakukan pengujian hipotesis dengan model regresi berganda terlebih dahulu akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui,pengaruh lebih dari variabel independen terhadap satu variabel dependen.Rumus regresi linerar berganda dengan persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kerja Auditor

α = Koefisien konstanta

β_1 = Koefisien variabel bebas *exercised responsibility*

β_2 = Koefisien variabel bebas

β_3 = Koefisien variabel bebas otonomi

β_4 = Koefisien variabel bebas ambiguitas peran

β_5 = Koefisien variable bebas pendidikan berkelanjutan

X_1 = *exercised responsibility*

X_2 = Pengalaman

X_3 = Otonomi

X_4 = Ambiguitas peran

X_5 = Pendidikan berkelanjutan

ϵ = Error term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini meliputi auditor yang bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan(BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Propinsi Maluku .Penyebaran kuesioner dilakukan sendiri oleh peneliti dengan mendatangi langsung masing~masing kantor tersebut. Dari 100 kuesioner yang disebarkan masing~masing untuk BPK Perwakilan Propinsi Maluku sebanyak 35 buah, dan BPKP Perwakilan Propinsi Maluku sebanyak 65 buah, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 63 buah dan ada 3 buah kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap. Jadi kuesioner yang dapat digunakan untuk melakukan analisis data selanjutnya sebanyak 60 buah yaitu sekitar 60%. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada table 1 dibawah ini :

Tabel 1. Tingkat Pengambilan Kuesioner

Responden	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Cacat	Kuesioner Diolah	
BPK Propinsi Maluku	65	47	2	45	45%
BPKP Perwakilan Maluku	35	16	1	15	15%
Total	100	63	3	60	60%

Sumber : Data primer diolah 2017

Pengaruh Exercised Responsibility Terhadap Kinerja Auditor.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa exercised responsibility berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama “Exercised Responsibility berpengaruh positif terhadap kinerja auditor terdukung. Hal ini berarti semakin baik exercised responsibility pada auditor maka kinerja auditor akan semakin baik,, dan begitu pula sebaliknya. Auditor akan menjalankan tugasnya dengan baik,atau kinerja auditor akan semakin baik jika seorang auditor tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Sudarno (2011), Waisesa dan Mutmainah (2012) yang menunjukkan bahwa exercised responsibility berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Aditor

Hasil Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua “ Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor” tidak terdukung. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu Poewarti (2003),Prasetyo dan Sudarno (2011) serta Wisesa dan Mutmainah (2012). Hal ini mungkin disebabkan oleh lamanya bekerja sebagai seorang auditor dan frekuensi dalam melaksanakan tugas audit.

Pengaruh Otonomi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa otonomi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga “ Otonomi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor” terdukung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat otonomi auditor maka kinerja auditor akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya. Auditor yang mempunyai otonomi dalam pekerjaannya, dirinya akan menggunakan kemampuannya secara profesional karena mereka mempunyai kebebasan, independensi dan kebijaksanaan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja mereka yang memiliki otonomi kerja akan lebih baik atau meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Prasetya dan Sudarno (2011) serta Wisesa dan Mutmainah (2012).

Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian Hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat” Ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor” tidak terdukung. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Wisesa dan Mutmainah (2012). Hal ini mungkin diakibatkan masih kurangnya atau informasi yang tidak tersampaikan pada protégé. Sehingga salah satu fungsi mentor yang menyediakan informasi bagi protégé untuk memperjelas pengharapan-pengharapan peran tidak berjalan dengan baik.

Pengaruh Pendidikan Berkelanjutan Terhadap kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pendidikan berkelanjutan diterapkan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima”pendidikan berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor “tidak terdukung. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayura(2013) yang menjelaskan bahwa pendidikan berkelanjutan tidak mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini mungkin diakibatkan belum diterapkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia No.01 Tahun 2007 secara maksimal, tentang standar pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan keuangan Negara yang menyatakan setiap pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan menurut standar pemeriksaan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh exercised responsibility, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan pendidikan berkelanjutan terhadap kinerja auditor BPK dan BPKP Perwakilan Provinsi Maluku. Dengan melakukan proses dari awal pengumpulan data hingga pengolahan data, telah didapatkan hasil dari penelitian ini. Maka, dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan pengujian secara simultan (bersama ~sama dapat disimpulkan bahwa exercised responsibility, pengalaman, otonomi, ambiguitas peran, dan pendidikan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Berdasarkan pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa:

- a.) Exercised responsibility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- b.) Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
- c.) Otonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
- d.) Ambiguitas peran berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja auditor.
- e.) Pendidikan berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti sehubungan dengan pengembangan penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang berhubungan dengan kinerja auditor sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti variabel penerapan teknologi informasi.
2. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner sebaiknya memperhatikan waktu sibuk auditor agar kuesioner yang dibagikan dapat terkumpul secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayunimgtyas. H. Y., 2012, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit", *Skripsi*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fisher, R.T. 2001. "Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral in Accounting*. Vol. 13.143
- Gautama, S., dan Arfan, M., 2010, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal : Telaah dan Riset Akuntansi*, Vol. 3. No. 2. Juli 2010 Hal. 195-205
- Ghozali, I., 2005 *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakstian, A.R., Suedfield, P., Ballard, E.J., Rank, D.S., 1986, "The Ascription of Responsibility Questionnaire : Development and Empirical Extensions", *Journal of Personality Assessment*. 229-247
- Herliansyah. Y. dan Ilyas. M., 2006, "Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap Penggunaan Bukti tidak Relevan Dalam Auditor Judgment", *Simposium Nasional Akuntansi IX*.
- Hutami, C., dan Chariri, A., "Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah, (http://eprint.undip.ac.id/30903/1/Jurnal-Gartria_Hutami.pdf, diakses pada 8 Juli 2013).
- Kalbers, L.P., and Cenker, W.J., 2008, "The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy and Role Ambiguity on Job Performance in Public Accounting", *Journal of Managerial Issues*, Vol XX, 327-347
- Kreitner, R., dan Kinichi, A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Er Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Morgeson, F.P., K. Delaney-Klinger and Hemingway, M., 2005, "The Importance of job autonomy, cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 90:2, 399-406
- Murtiasri, E., 2006, "Antesenden Dan Konsekuensi Burnout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model". *Tesis*, Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Pearson, A., J.M. Pearson, C. Griffin., 2009, "Innovating with Techonlogy: The Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict," *Journal of Information Technology Theory and Application (JITTA)*, 9:4, 2009, 41-65.
- Prasetya, B.A., dan Sudarno, H., 2011, "Pengaruh Tanggung Jawab, Pengalaman, Otonomi Terhadap Prestasi Kerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Kota Semarang". *Jurnal : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang*
- Poerwati, S., 2003. "Pengaruh Pengalaman dan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening". *Tesis : Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Quinones, M.A., Ford, J.K., and Teachout M.S, 1995, "The Realitionship Between Work Experience and Job Perfomance: A Conceptual and MetaAnalytic Review". *Personel Psychology*
- Robbins, dan Judge, A. T., "2008. *Essentials of the Organizational Behavior.9 edition*. New Jersey : Pearson Education.
- Salim, A. R., " Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit". (<http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/1728/1/jurnal.pdf>, diakses pada 6 Juni 2013)
- Setiawan, dan Ghozali, I., 2006. *Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*, BPF E UNDIP, Semarang.
- Singh, Jagdip, 1998, "Striking a Balance a Boundary-Spanning Position: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristic on Job Outcomes of Salespeople". *Journal of Marketing*, Vol. 62, pp. 69-86.
- Utama, A., "Manajemen Kinerja", (<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pengabdian/agung-utama-se-ansi/manajemen-kinerja.pdf>, diakses 18 Juli 2013).
- Wisesa, A.L., dan Mutmainah, S., 2012, Pengaruh Excercised Responbility, Pengalaman, Otonomi, Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor di Semarang". *Jurnal : Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro. Semarang*