

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PENERIMAAN AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI SEMARANG

Nessya Dina Nurdiani, Basuki Hadiprajitno<sup>1</sup>

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This study aimed to give empirical evidence concerning about criterias is needed by Recruiters for accepting auditors in the Public Accounting Firms upon Semarang city. Variable that used in this study were Subjective Qualifications, Interpersonal Attraction, Perceived Similarism, Objective Qualifications, Physical Attraction, Dress Effect, Gender, and Competency as Independent Variable with Hiring Decisions were Accepted and Rejected as Dependent Variable. This study used the empirical purposive sampling technique for collected the datas. The size of the sample in this study were 40 sample. Respondent in this study were Recruiters is Public Accounting Firms Semarang employees that participated in the interview process and hiring decisions process of auditor. Data analyzis used analysis of logistic regression. The results of this study showed not all hypothesis were accepted. The results of the analysis showed factors were Subjective Qualifications, Perceived Similarity, Objective Qualifications, and Competency about hiring decisions process of auditor has significant and positive impact on accepted hiring outcomes. This was showed that Recruiters excited with applicant (auditor) who had positive criterias will have bigger chance to accept in Public Accounting firms on Semarang.*

*Keywords: Auditors, Hiring Decisions, Theory of Interpersonal Attraction, Public Accounting Firms in Semarang.*

### PENDAHULUAN

Investasi di bidang Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Prinsip *employing the right persons in public accounting firms* yang diterapkan dalam penilaian yang valid dapat menambah nilai bagi organisasi, klien, dan lingkungan. Penelitian Philip, et al. (2011) pada KAP *Big 4*, *Interviewers* terpengaruh oleh variabel independen yaitu kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek penampilan), dan jenis kelamin terhadap hasil *Interview* (diterima tapi masuk ke *group interview* selanjutnya, *group* diterima, dan *group* ditolak) sebagai variabel dependen.

Penelitian Philip K.F. Law (2011) menunjukkan *gender* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan penerimaan. Tetapi Hareli, et al (2008) menunjukkan jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita terhadap seleksi penerimaan mempunyai hasil bahwa jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seleksi penerimaan. Penelitian Lahti (2012) menunjukkan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja untuk menunjang kesuksesan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor potensial yang mempengaruhi sistem keputusan penerimaan di Kantor Akuntan Publik sehingga dapat memberikan bukti dan informasi mengenai kriteria yang dibutuhkan untuk menerima auditor di Kantor Akuntan Publik.

---

<sup>1</sup> Corresponding author

## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Graves dan Powell (1988) mengembangkan sebuah model untuk mengevaluasi *Recruiters* dalam wawancara kerja. Kemudian menerangkan hasilnya dengan menggunakan persepsi yang ditangkap dan sesuai standar. *Theory of Interpersonal Attraction* (daya tarik interpersonal) dikaitkan dengan pertemuan dua, tiga atau mungkin empat orang yang terjadi secara spontan dan tidak berstruktur. Dikembangkan oleh Byrne (1971) bahwa berhubungan dengan seberapa besar seseorang menyukai atau tidak menyukai orang lain. Sadili Samsudin (2006) merumuskan bahwa keahlian, pengalaman kerja, jenis kelamin, usia, bakat, temperamen, tampan, karakter, pendidikan, dan *personal appearance* adalah kualifikasi yang harus ada didalam diri seorang pegawai dan hal itu harus ditemukan pada proses seleksi atau *recruitment*.

### **Pengaruh Kualifikasi Subjektif Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Kualifikasi subjektif adalah kemampuan kandidat untuk berkomunikasi dengan baik, kandidat mempunyai inisiatif, dan mempunyai pengetahuan akan pekerjaan yang dipilih oleh kandidat. Penelitian yang dilakukan oleh Graves dan Powell (1988) menyatakan bahwa kualifikasi subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap hasil *Recruitment*. Sistem penerimaan auditor di KAP memuaskan atau berjalan dengan baik jika auditor mempertimbangkan kualifikasi subjektif berupa inisiatif, kemampuan berkomunikasi yang baik di dalam kinerjanya. Kualifikasi subjektif tinggi yang tinggi akan menarik minat seorang *Recruiters*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : Auditor dengan kualifikasi subjektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan

### **Pengaruh Ketertarikan Antar Pribadi Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Berscheid & Walster (1978) mengatakan bahwa daya tarik interpersonal merupakan sikap (positif atau negatif) seseorang terhadap orang tertentu. Kemudian Baron dan Byrne (Irwanto dkk., 1991) menyebutkan bahwa daya tarik interpersonal adalah suatu evaluasi yang dibuat seseorang pada orang lain di sepanjang dimensi sikap positif dan negatif yang menunjukkan tingkat dari rasa suka yang dibuat sampai rasa yang tidak disukai. Model Byrne (1971) mengenai atraksi interpersonal menunjukkan bahwa kesamaan dirasakan dan adanya atraksi interpersonal antara *Recruiters* dan kandidat mungkin memiliki dampak positif terhadap hasil keputusan penerimaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2$  : Auditor dengan ketertarikan antar pribadi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

### **Pengaruh Kesamaan Persepsi Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Penelitian oleh Graves dan Powell (1988) dan Byrne (1971) menunjukkan bahwa kesamaan dalam hal sikap dan latar belakang dilihat recruiter akan mempunyai pengaruh pada persepsi kandidat terhadap organisasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika *Recruiters* merasa kandidat mirip dengan dirinya dalam sikap dan latar belakang, *Recruiters* akan melihat kandidat lebih cocok untuk diterima. Garca et al. (2008) menunjukkan bahwa kesamaan dianggap *Recruiters* akan mempengaruhi kecocokan persepsi kandidat untuk organisasi (Kantor Akuntan Publik). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_3$  : Auditor dengan kesamaan persepsi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

### **Pengaruh Kualifikasi Objektif Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Penelitian yang dilakukan oleh Samsudin (2006) dan Graves dan Powell (1988) menunjukkan kandidat yang mempunyai kualitas pendidikan yang tinggi mempunyai peluang yang besar untuk diterima. Kualifikasi objektif tersebut meliputi IPK dan PPA. Model penelitian yang dilakukan oleh Graves dan Powell (1988) dan Byrne tentang kualifikasi objektif telah terbukti mempengaruhi hasil wawancara atau penerimaan. Kualifikasi objektif diproses dengan IPK

dianggap sebagai persyaratan untuk promosi sebuah posisi yang lebih tinggi di atas level staff. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_4$  : Auditor dengan kualifikasi objektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

#### **Pengaruh Daya Tarik Fisik Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Model penerimaan Graves dan Powell (1988) menyatakan fisik seseorang menjadi salah satu daya tarik seseorang terhadap orang lain. Hasil penelitian dari US Anderson, et al., (1994) menyebutkan bahwa akuntan publik yang memiliki fisik yang tidak menarik akan kesulitan untuk sukses pada karirnya. *Recruiters* lebih tertarik dengan seseorang yang mempunyai fisik yang menarik daripada seseorang yang tidak menarik dalam fisiknya. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_5$  : Auditor dengan daya tarik fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan

#### **Pengaruh Kesan Pertama Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Kerapian menggambarkan tingkat keprofesionalan seseorang dan hal tersebut menjadi penunjang karir kandidat di kemudian hari. Seseorang yang mempunyai kesan pertama yang baik, yaitu dilihat dari segi efek pakaian sebagai kerapian saat wawancara akan menarik minat *Recruiters*. Efek penampilan juga menerangkan jati diri pada seorang kandidat dan juga dapat menjadi cerminan kepribadian kandidat, Graves dan Powell (1988). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_6$  : Auditor dengan kesan pertama (efek penampilan) yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

#### **Pengaruh Gender Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Penelitian yang dilakukan Gold, et al., (2009) menerangkan bahwa pengaruh klien dan jenis kelamin auditor pada keputusan auditor sangat mempengaruhi. Dalam penelitian tersebut juga diterangkan bahwa seorang auditor Pria dalam membuat keputusan akan lebih akurat daripada auditor Wanita. Penelitian yang dilakukan oleh Shlomo Hareli, et al (2008) menunjukkan jenis kelamin yang diprosikan dengan pria dan wanita mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap seleksi penerimaan. Terdapat perbedaan kualitas pekerjaan dan perbedaan kinerja antara auditor pria dan wanita.

$H_7$  : Gender auditor berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

#### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kemungkinan Kepuasan Sistem Penerimaan**

Penelitian yang dilakukan oleh Lahti (2012) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan perilaku adalah kriteria yang harus ada di dalam para pekerja untuk menunjang kesuksesan. Standar umum pertama (SA seksi 210 dalam SPAP, 2001) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Oleh karena itu, maka setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor. Samsudin (2006) menyatakan bahwa keahlian pekerjaan pengetahuan dan keterampilan sosial diterapkan secara khusus relevan dengan posisi terbuka utama penentu keputusan perekrutan.

$H_8$  : Auditor dengan kompetensi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel Kualifikasi Subjektif proksi berupa kemampuan untuk berkomunikasi dan pengetahuan tentang seluk beluk mengenai pekerjaannya. Persepsi responden terhadap indikator tersebut menggunakan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diukur dengan lima *point*

skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel Ketertarikan Interpersonal, persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden pada kuesioner yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel Kesamaan Persepsi diukur dengan kesamaan sikap, motif, kepentingan pengalaman, dan penghargaan. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden pada kuesioner yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel Kualifikasi Objektif diukur dengan proksi yaitu IPK dan PPA. Persepsi responden terhadap indikator menggunakan dua item pernyataan dalam kuesioner, dan jawaban atas pertanyaan tersebut diukur dengan skala ya atau tidak. Jika jawaban ya akan diberi skor 1, sebaliknya jika tidak diberi skor 0.

Variabel Daya Tarik Fisik pengukuran dilakukan dengan ukuran kecantikan dan ketampanan seseorang, postur tubuh, rambut, panca indera. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan menggunakan jawaban responden yaitu lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel Kesan Pertama diukur menggunakan keprofesionalan seseorang yang dilihat dari bagaimana caranya berpakaian. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan jawaban responden pada kuesioner yaitu dengan lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel *Gender* diukur dengan persepsi responden menggunakan satu item pernyataan, dan jawaban atas pernyataan diukur dengan jawaban responden melalui kuesioner yaitu skala ya atau tidak. Jika jawaban ya akan diberi skor 1, sebaliknya jika tidak diberi skor 0. Variabel Kompetensi diukur dengan indikator berupa keahlian, pengalaman, pengetahuan, dan perilaku. Dengan menggunakan item pernyataan kuesioner persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan lima *point* skala likert dari point 1 yaitu “Sangat Tidak Setuju” sampai point 5 “Sangat Setuju”. Variabel dependen Sistem Penerimaan diukur dengan jawaban memuaskan dan tidak memuaskan. Kualifikasi yang mempunyai probabilitas untuk mempengaruhi sistem penerimaan akan diberikan keputusan variabel “memuaskan” dan diberi skor 1.

### **Penentuan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini nama dan alamat KAP diambil dari Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPPI) tahun 2012 yang bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu responden merupakan pegawai KAP yang terlibat proses *interview* dan proses pengambilan keputusan penerimaan auditor sehingga mempunyai persepsi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui pertanyaan tertulis (kuesioner) yang dibagikan kepada Kantor Akuntan Publik di Semarang. Kuesioner didesain terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama petunjuk pengisian. Bagian kedua berupa deskripsi responden, yaitu data demografi responden. Bagian ketiga berisi pernyataan mengenai pendapat yang berhubungan dengan kualifikasi subjektif, ketertarikan antar pribadi, kesamaan persepsi, kualifikasi objektif, daya tarik fisik, kesan pertama (efek pakaian), *gender*, dan kompetensi. Pernyataan kuesioner sebanyak 21 butir merupakan pernyataan tertutup yang mengukur 8 variabel independen diukur menggunakan skala Likert dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju.

Pertanyaan 1 butir adalah pernyataan yang mengukur variabel dependen yaitu sistem penerimaan auditor di KAP Semarang sudah berjalan memuaskan atau tidak memuaskan. Dalam penelitian ini sistem penerimaan auditor ditanyakan kepada 40 responden dengan cara mengkonfirmasi ulang *by phone* dan datang ke KAP. Jadi item kuesioner total berjumlah 22 butir.

### **Metode Analisis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Logistic Regression* (Regresi Logistik) sebagai berikut: Persamaan Regresi Logistik dalam penelitian ini adalah :

$$P = \alpha + \beta_1 \text{ SUBQUALI} + \beta_2 \text{ INTERATT} + \beta_3 \text{ PERCSIMI} + \beta_4 \text{ OBJQUALI} + \beta_5 \text{ PHYATTR} + \beta_6 \text{ DRESEFFE} + \beta_7 \text{ GENDER} + \beta_8 \text{ COMPETENCY} + e$$

Keterangan :

Sistem Penerimaan	=Variabel dummy sistem penerimaan dimana bernilai 1 untuk variabel independen/kualifikasi yang memuaskan dan 0 untuk sebaliknya.
$\alpha$	= Konstanta
SUBQUALI	= Kualifikasi subjektif
INTERATT	= Ketertarikan Interpersonal
PERCSIMI	= Kesamaan Persepsi
OBJQUALI	= Kualifikasi Objektif berupa variabel dummy Ya (skor 1) untuk mempengaruhi sistem dan Tidak (skor 0) tidak mempengaruhi sistem penerimaan.
PHYATTR	= Daya Tarik Fisik
DRESEFFE	= Kesan Pertama (Efek Pakaian)
GENDER	= Jenis kelamin berpengaruh atau tidak (Ya atau Tidak berupa variabel dummy jika berpengaruh terhadap sistem penerimaan maka diberi nilai 1 dan 0 untuk sebaliknya.)
COMPETENCY	= Kompetensi
E	= Kesalahan Residual.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 40 yang dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Kuesioner yang disebar dan yang kembali**

No.	Nama KAP	Jumlah yang dikirim	Jumlah yang Tidak Kembali/Rusak	Jumlah yang Dapat Diolah
1	KAP. Ruchendi, Mardjito & Rushadi	2	-	2
2	KAP. DRA. Suhartati & Rekan (Cab)	5	1	4
3	KAP. Yulianti, SE, BAP.	5	1	4
4	KAP. Benny, Tony, Frans & Daniel (Pusat)	5	1	4
5	KAP. Darsono & Budi Cahyo Santoso	-	-	-
6	KAP. Ngurah Arya & Rekan (Cab)	6	1	5
7	KAP DRS. Tahrir Hidayat	5	-	5
8	KAP. Bayudi Watu & Rekan (Cab)	5	-	5
9	KAP.DRS.Hananta Budianto & Rekan (Cab)	-	-	-
10	KAP.DRS. Sugeng Pamudji	-	-	-
11	KAP. DRS. Soekamto	5	1	4
12	KAP. DRS. Idjang Soetikno	5	3	2
13	KAP Arie Rachim	-	-	-
14	KAP Hadori Sugiarto Adi & Rekan	-	-	-
15	KAP Heliantono & Rekan	-	-	-
16	KAP Leonard , Mulia & Richard	-	-	-
17	KAP Tarmizi Achmad	1	-	-
18	KAP Achmad, Rasyid, Hisbullah & Jerry	6	1	5
JUMLAH		50	10	40

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

### Gambaran Umum Responden

Sebelum membahas mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dari responden.. Distribusi hasil penelitian ini disajikan pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Profil Responden**

Profil	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	29	72,5%
Wanita	11	27,5%
<b>Pendidikan</b>		
D3	5	12,5%
S1	31	77,5%
S2	4	10%
<b>Umur</b>		
Kurang dari 30 tahun	17	42,5%
31 – 40 tahun	9	22,5%
41 – 50 tahun	10	25%
Lebih dari 50 tahun	4	10%

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, data-data yang digunakan dibuat dengan skala likert, yaitu skala pengukuran yang dikuantitatifkan dengan memberikan skor atau angka. Hasil statistik deskriptif akan disajikan dalam tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	Item Valid	Kisaran Teoritis	Kisaran Empiris	Rata-rata Teoritis	Rata-rata Empiris
Kualifikasi Subyektif	3	3-15	10-15	9	12,6
Ketertarikan Antar Pribadi	2	2-10	7-10	6	8,3
Kesamaan Persepsi	3	3-15	10-15	9	12,7
Daya Tarik Fisik	3	3-15	9-15	9	12,4
Kesan Pertama	3	3-15	10-15	9	12,7
Kompetensi	4	4-20	12-20	12	17,2
Valid N (listwise)					

Sumber : Data mentah penelitian, 2013

Kualifikasi subyektif yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 10-15 dengan rata-rata 12,6. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kualifikasi subjektif yang dipertimbangkan oleh responden dalam sistem penerimaan dapat dikatakan sangat baik dan responden menekankan pada kualifikasi subjektif yang tinggi. Ketertarikan antar pribadi yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 7-10 dengan rata-rata 8,3. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis yang hanya sebesar 3-15 dengan rata-rata 9, tetapi peningkatannya dapat dikatakan moderat. Dengan demikian diindikasikan bahwa ketertarikan antar pribadi yang dipertimbangkan oleh responden dalam sistem penerimaan dapat dikatakan tidak terlalu dipertimbangkan. Kesamaan persepsi yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 10-15 dengan rata-rata 12,7. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis yang hanya sebesar 3-15 dengan rata-rata 9. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kesamaan persepsi yang dipertimbangkan oleh responden dalam sistem penerimaan dapat dikatakan sangat baik dan responden menekankan pada kesamaan pada persepsi yang tinggi.

Daya tarik fisik yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 9-15 dengan rata-rata 12,4. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis yang hanya sebesar 3-15 dengan rata-rata 9. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa daya tarik fisik yang dipertimbangkan oleh responden dikatakan sangat baik dan responden lebih menekankan pada daya tarik fisik yang menarik. Kesan pertama yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 10-15 dengan rata-rata 12,7. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis yang hanya sebesar 3-15 dengan rata-rata 9. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kesan pertama atau efek penampilan yang dipertimbangkan oleh responden dapat dikatakan sangat baik dan responden mempunyai harapan yang lebih besar pada penampilan. Kompetensi yang dipertimbangkan responden mempunyai kisaran empiris 12-20 dengan rata-rata 17,2. Hasil ini lebih tinggi daripada kisaran teoritis yang hanya sebesar 4-20 dengan rata-rata 12. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa kompetensi yang dipertimbangkan oleh responden.

Selain ketujuh variabel tersebut 2 variabel lainnya diukur dengan dummy variabel. Gender dan Kualifikasi objektif (proksi IPK, PPA, dan IPK&PPA). Berdasarkan variabel *Gender* dari kandidat diperoleh bahwa 19 responden atau 47,50% menjawab ya atau gender mempengaruhi penerimaan dan 21 responden atau 52,50% adalah responden yang menjawab tidak mempengaruhi penerimaan.

Variabel Kualifikasi Objektif yaitu IPK bahwa 20 orang atau 50% adalah menjawab ya dan 20 orang atau 50% menjawab tidak. Kualifikasi objektif dengan proksi PPA dapat dilihat bahwa terdapat 11 responden atau 27,50% menjawab gelar akuntan mempengaruhi penerimaan, sedangkan 29 responden lain atau 72,50% tidak mempertimbangkan gelar PPA. Proksi IPK dan PPA yang dinilai secara bersama-sama dapat diketahui 9 responden atau 22,50% menjawab IPK dan PPA secara bersama-sama mempengaruhi sistem penerimaan sedangkan 31 responden lain atau 77,50% tidak menilai IPK dan PPA secara bersama-sama mempengaruhi sistem penerimaan.

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi *Gender* dan Kualifikasi Objektif**

Profil	Jumlah	Persentase
<b>Gender</b>		
Ya (1)	19	47,50%
Tidak (0)	21	52,50%
<b>Kualifikasi Objektif (IPK)</b>		
Ya (1)	20	50,00%
Tidak (0)	20	50,00%
<b>Kualifikasi Objektif (PPA)</b>		
Ya (1)	11	27,50%
Tidak (0)	29	72,50%
<b>Kualifikasi Objektif (IPK dan PPA)</b>		
Ya (1)	9	22,50%
Tidak (0)	31	77,50%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Perincian rata-rata skor jawaban dari masing-masing pernyataan pendapat responden mengenai sistem penerimaan. Dapat dilihat dalam table 5.

**Tabel 5**  
**Rata-Rata Skor Jawaban**

		Sistem Penerimaan	
	Variabel	Memuaskan(Skor 1)	Tidak Memuaskan (Skor 0)
<b>Kualifikasi Subjektif</b>	Kemampuan Berkomunikasi	4,07	<b>4,22</b>
	Job Descriptions	<b>4,23</b>	3,89
	Inisiatif	4,33	<b>4,44</b>
<b>Ketertarikan Antar Pribadi</b>	Kesamaan latar belakang	<b>4,03</b>	3,78
	Merasa nyaman	4,32	<b>4,33</b>
<b>Kesamaan Persepsi</b>	Sikap	4,10	<b>4,22</b>
	Cara Mengatasi masalah	<b>4,23</b>	3,89
	Memperlakukan Individu	<b>4,45</b>	4,33
<b>Daya Tarik Fisik</b>	Wajah Menarik	<b>4,03</b>	4,00
	Proporsi Tubuh Menarik	<b>4,23</b>	3,89
	Berpenampilan Menarik	<b>4,32</b>	3,89
<b>Kesan Pertama (Efek Penampilan)</b>	Pelamar Pria Pakaian Formal	<b>4,16</b>	4,11
	Pelamar Wanita Pakaian Formal	<b>4,23</b>	4,11
	Berpenampilan Rapi&Profesional	<b>4,42</b>	4,11
<b>Kompetensi</b>	Pengalaman Kerja	<b>4,29</b>	4,11
	Keahlian	<b>4,26</b>	4,22
	Pengetahuan	<b>4,26</b>	4,22
	Perilaku	4,46	<b>4,56</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2013*

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang digunakan dari penelitian. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai tolerance dan VIF dari variabel penelitian.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Uji Multikolinieritas		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kualifikasi Subjektif	0,661	1,514	Bebas Multikolinieritas
Ketertarikan Antar Pribadi	0,481	2,077	Bebas Multikolinieritas
Kesamaan Persepsi	0,708	1,412	Bebas Multikolinieritas
Kualifikasi Objektif	0,787	1,271	Bebas Multikolinieritas
Daya Tarik Fisik	0,708	1,412	Bebas Multikolinieritas
Kesan Pertama	0,678	1,415	Bebas Multikolinieritas
<i>Gender</i>	0,853	1,172	Bebas Multikolinieritas
Kompetensi	0,706	1,417	Bebas Multikolinieritas

*Sumber: Data Mentah yang diolah, 2013*

### Menilai Model Regresi

#### *Goodness of fit test*

Langkah awal untuk mengetahui bahwa suatu model regresi logistik merupakan sebuah model yang tepat, terlebih dahulu akan dilihat bentuk kecocokan atau kelayakan model secara keseluruhan. Pengujian tidak adanya perbedaan antara prediksi dan observasi ini dilakukan dengan uji *Hosmer Lameshow* dengan pendekatan metode *Chi square*. Dengan demikian apabila diperoleh hasil uji yang tidak signifikan, maka berarti tidak terdapat perbedaan antara data estimasi model



regresi logistik dengan data observasi. Hasil pengujian *Hosmer Lemeshow test* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hosmer and Lemeshow Test**

Chi-square	Df	Sig.
1,461	8	0,993

Sumber: Lampiran Regresi Logistik

Hasil pengujian kesamaan model prediksi dengan observasi diperoleh nilai *chi square* sebesar 1,461 dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka berarti tidak diperoleh adanya perbedaan antara data estimasi model regresi logistik dengan data observasinya. Hal ini berarti bahwa model tersebut sudah tepat dengan tidak perlu adanya modifikasi model.

**Omnibus test (Overall test)**

Pada blok awal (*beginning block*) yaitu pada model hanya dengan konstanta, diperoleh nilai *-2 log likelihood (-2LL)* sebesar 42,653. Pada pengujian pada blok 1 atau pengujian dengan memasukkan ketiga prediktor diperoleh nilai *-2 log likelihood* sebesar 18,514. Dengan demikian terjadi penurunan *-2 log likelihood* yang cukup besar setelah menggunakan 8 variabel. Dengan demikian model dengan 8 prediktor menunjukkan sebagai model yang lebih baik. Signifikansi penurunan *-2 log likelihood (-2LL)* dapat dilihat pada uji *omnibus test of model coefficient*.

**Tabel 7**

**Perubahan log likelihood**

Blok	-2 Log Likelihood
<b>Blok 0 (awal)</b>	<b>42, 653</b>
<b>Blok 1 (menggunakan 8 variabel prediktor)</b>	<b>18, 514</b>

Sumber: Lampiran Regresi Logistik

Pengujian analisis prediktor secara bersama-sama dalam regresi logistik menunjukkan nilai *chi-square* sebesar 24.139 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna dari 8 variabel dalam menjelaskan probabilitas sistem penerimaan auditor pada taraf 5%.

**Tabel 8**

**Omnibus test of model coefficient**

Omnibus Tests of Model Coefficients		Chi-square	Df	Sig.
Step 1	Step	24,139	8	.002
	Block	24,139	8	.002
	Model	24,139	8	.002

Sumber: Lampiran Regresi Logistik

**Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 4.8 merupakan hasil output SPSS untuk koefisien determinasi dari Model Regresi. Nilai dari *Cox dan Snell's R Square* sebesar 0.453 dan nilai dari *Nagelkerke's R Square* sebesar 0.691. Dapat disimpulkan bahwa variabilitas variabel dependen yaitu sistem penerimaan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen hanya sebesar 69,1 %. Sedangkan sebesar

30,9% sisanya memperlihatkan bahwa sistem penerimaan dijelaskan oleh variabel yang lain yang bukan termasuk variabel independen penelitian.

**Tabel 10**  
**Nilai R<sup>2</sup>**  
**Model Summary**

-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
18.514 <sup>a</sup>	.453	.691

Sumber: Lampiran Regresi Logistik

### Uji Model Regresi Logistik

Setelah mendapatkan model regresi logistik yang *fit* yang tidak memerlukan modifikasi model, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji secara parsial. Pengujian kemaknaan prediktor secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji Wald dan dengan pendekatan *chi square* diperoleh sebagai berikut

**Tabel 11**  
**Rangkuman Hasil Analisis**

Variabel	H	Koef	Wald	Nilai-p	Kesimp Hipotesis
Konstanta		-23,870	3,336	.068	
SUBQUALI: K Subjektif	1 +	-1,737	2,613	.106	Ditolak
INTERATT: Keter Antar Pribadi	2 +	-0,142	0,018	.895	Ditolak
PERCSIMI: Kesamaan Persepsi	3 +	-0,537	0,595	.440	Ditolak
OBJQUALI: K Objektif	4 +	6,201	3,958	.047*	Diterima
PHYATTR: Daya Tarik Fisik	5 +	-0,006	0,000	.991	Ditolak
DRESEFFE: Efek Penampilan	6 +	-0,754	0,892	.345	Ditolak
GENDER: Gender	7 +	0,071	0,003	.958	Ditolak
COMPETENCY: Kompetensi	8 +	2,571	4,293	.038*	Diterima

Sumber: Lampiran Regresi Logistik

Bentuk persamaan regresi logistik dapat ditulis sebagai berikut :

$$\text{Ln} \frac{P}{1 - P} = -23.870 - 1.737 \text{ SUBQUALI} - 0.142 \text{ INTERATT} - 0.537 \text{ PERCSIMI} + 6.201 \text{ OBJQUALI} + 0.006 \text{ PHYATTR} - 0.754 \text{ DRESSEFFE} + 0.071 \text{ GENDER} + 2.571 \text{ COMPETENCY}$$

**Hipotesis 1** menyatakan bahwa auditor dengan kualifikasi subjektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien negatif sebesar 1,737. Hasil analisis menggunakan statistik deskriptif 12,60, diatas dari rata-rata teoritisnya. Skor rata-rata jawaban responden paling tinggi adalah pada proksi kemampuan untuk berinisiatif yaitu 4,23. Hal ini dapat ditekankan bahwa tidak semua proksi kualifikasi subjektif dipertimbangkan dalam sistem penerimaan. Responden hanya menekankan dan mempertimbangkan pada kemampuan untuk berinisiatif. **Hipotesis 2** menyatakan bahwa auditor dengan ketertarikan antar pribadi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien negatif sebesar 0,142. Hasil analisis menggunakan deskriptif, ketertarikan antar pribadi mempunyai rata-rata empiris 8,3 sedikit diatas rata-rata teoritisnya yaitu 6 dan rata-rata skor jawaban responden menyatakan bahwa proksi ketertarikan dengan kesamaan latar belakang mempunyai skor rata-rata jawaban responden paling tinggi yaitu 4,03. Hal ini dapat ditekankan bahwa tidak semua proksi ketertarikan antar pribadi berdampak pada sistem penerimaan. Responden hanya mempertimbangkan ketertarikan tentang kesamaan latar belakang yang dapat mempengaruhi sistem penerimaan. **Hipotesis 3** menyatakan bahwa auditor dengan kesamaan persepsi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien negatif sebesar 0,537. Hasil analisis menggunakan deskriptif memiliki nilai rata-rata empiris yang tinggi yaitu 12,7 diatas rata-rata teoritis sebesar 9. Rata-rata skor jawaban responden menyatakan bahwa proksi kesamaan persepsi yaitu kesamaan dalam pendekatan untuk meyelesaikan masalah dan bagaimana cara memperlakukan teman team, mempunyai skor paling tinggi yaitu 4,23 dan 4,45. Dapat diketahui responden tidak mempertimbangkan kesamaan persepsi secara keseluruhan, tapi mempertimbangkan proksi kesamaan memperlakukan teman team dan pendekatan untuk menyelesaikan masalah dalam sistem penerimaan auditor.

**Hipotesis 4** menyatakan bahwa auditor dengan keualifikasi objektif yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien positif sebesar 6,201. Menggunakan proksi kualifikasi objektif yaitu IPK, PPA, dan IPK&PPA secara bersama-sama, hasil analisis menggunakan frekuensi skor jawaban kualifikasi objektif berupa rata-rata skor jawaban menyatakan bahwa proksi kualifikasi objektif yaitu IPK dinilai oleh responden tidak terlalu dipertimbangkan karena responden yang menjawab ya dan tidak mempunyai presentase yang sama yaitu 20 responden. **Hipotesis 5** menyatakan bahwa auditor dengan Daya Tarik Fisik yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien negatif sebesar 0,006. Hasil analisis menggunakan deskriptif dan rata-rata skor jawaban menyatakan bahwa daya tarik fisik memiliki rata-rata empiris diatas rata-rata teoritisnya yaitu 12,4. Rata-rata skor jawaban dapat diketahui bahwa semua proksi dipertimbangkan dalam sistem penerimaan yaitu wajah menarik, proporsi tubuh menarik, dan penampilan menarik tetapi memiliki nilai yang moderat. **Hipotesis 6** menyatakan bahwa auditor dengan kesan pertama (efek penampilan) yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien negatif sebesar 0,754. Hasil analisis menggunakan deskriptif dan rata-rata skor jawaban responden. Statistik deskriptif memiliki nilai yang tinggi yaitu 12,7 diatas rata-rata teoritisnya. Rata-rata skor jawaban variabel kesan pertama yaitu pada proksi pria dan wanita yang berpenampilan rapi dan profesional. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian hipotesis berbeda dengan hasil deskriptif dan rata-rata skor jawaban yang tinggi.

**Hipotesis 7** menyatakan bahwa *Gender* auditor berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien positif sebesar 0,071. Hasil analisis menggunakan frekuensi skor jawaban menyatakan bahwa untuk variabel gender, 19 responden atau 47,50% memberikan pertimbangan terhadap gender dan 21 reponden atau 52,50% responden tidak mempertimbangkan kecenderungannya terhadap *Gender* tertentu. Saat penulis melakukan observasi atau pengamatan pada KAP di Semarang, mayoritas *Gender* adalah wanita dibandingkan pria. Walaupun pada hasil frekuensi KAP tidak mengungkapkan kecenderungan kepada *Gender* tertentu. **Hipotesis 8** menyatakan bahwa auditor dengan kompetensi yang baik berpengaruh positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan. Hasil pengujian pada tabel menunjukkan koefisien positif sebesar 2,571. Hasil analisis menggunakan deskriptif dan

rata-rata skor jawaban. Statistik deskriptif memiliki rata-rata empiris yang paling tinggi yaitu 17,2 diatas rata-rata teoritisnya yaitu 12. Skor jawaban responden rata-rata menitik beratkan pada indikator kompetensi yaitu yang diprosikan dengan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan kurang menitikberatkan pada perilaku dalam pertimbangannya terhadap sistem penerimaan. Responden diketahui sangat mempertimbangkan keahlian, pengalaman, perilaku, serta pengetahuan di dalam sistem penerimaan. Karena akan menunjang performa dari organisasi dan akan menambah nilai bagi organisasi itu sendiri, klien, dan lingkungan.

### KESIMPULAN

1. Pengujian Hipotesis 1 yaitu auditor dengan kualifikasi subyektif yang baik tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
2. Pengujian Hipotesis 2 yaitu auditor dengan ketertarikan pribadi yang baik tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
3. Pengujian Hipotesis 3 yaitu auditor dengan kesamaan persepsi yang baik tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
4. Pengujian Hipotesis 4 yaitu auditor dengan kualifikasi objektif yang baik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
5. Pengujian Hipotesis 5 yaitu auditor dengan daya tarik fisik yang baik tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
6. Pengujian Hipotesis 6 yaitu auditor dengan kesan pertama (efek penampilan) yang baik tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
7. Pengujian Hipotesis 7 yaitu gender auditor tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.
8. Pengujian Hipotesis 8 yaitu auditor dengan kompetensi yang baik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kemungkinan kepuasan sistem penerimaan.

### SARAN

Setelah menganalisis hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Penambahan variabel penelitian baru yang kemungkinan berpengaruh terhadap sistem penerimaan.
2. Penelitian ini juga cocok digunakan untuk objek sampel yaitu Kantor Akuntan Publik *Big4* di Indonesia karena akan menemukan responden yaitu *Recruiters* yang lebih berpengalaman serta jumlah sampel akan sangat mencukupi yaitu pegawai KAP *Big4*.

### REFERENSI

- Abdulmohammadi, Mohammad dan Arnold Wright. 1987. "An Evamination of the effect of Experince and Task Comlexity on Audit Judgment". *The Accounting Review* (January)-Pp 1-3.
- Anderson, C., Johnson, E. and Reckers, P. (1994), "Perceived effects of gender, family structure, and physical appearance on career progression in public accounting", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 19 No. 6, pp. 483
- Bambacas, M. and Patrickson, M. (2008), "Interpersonal communication skills that enhance organisational commitment", *Journal of CommunicationManagement*, Vol. 12No. 1, pp. 51-62
- Berscheid, E & Walster, E. (1978). *Interpersonal Attraction 2<sup>nd</sup> edition*. Addison Wesley Publishing Company.
- Byrne, D. (1971), *The Attraction Paradigm*, Academic Press, New York, NY.

- Carl R. Phillips, Antoinette S. Phillips, (1996), "*Job applicant past performance, interpersonal attraction and evaluator attributions in the selection decision process*", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 11 Iss: 8 pp. 35 – 43.
- Goldberg, C. (2005), "Relational demography and similarity-attraction in interview assessments and subsequent offer decisions", *Group & Organization Management*, Vol. 30 No.6, pp. 597-625.
- Graves, L. and Powell, G. (1988), "*An investigation of sex discrimination in recruiters evaluations of actual applicants*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73 No. 1, pp. 20-29.
- Higgins, Chad A. and Timothy A. Judge, (2004), "*The effect of applicant tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations : A field Study*". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 89 No. 4 pp. 622-632.
- Irwanto dkk. (1991). *Psikologi umum buku panduan mahasiswa*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kimmel, S., Keltyka, P. and Ofobike, E. (2008), "*Recruiting the best students in a tight market*", *The CPA Journal*, Vol. 78 No 10, pp. 68-72.
- Lahti, Ken. 2012. "*Best Practices: Better Hiring through Science: Assess Skills and Competencies that Predict Success.*" <http://www.previsor.com/resources/newsletter3/1>
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mayangsari, Sekar. 2003. "Pengaruh keahlian dan independensi terhadap pendapat audit: Sebuah kuasi eksperimen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.6 No.1 (Januari).
- Raza, S. and Carpenter, B. (1987), "*A model of hiring decisions in real employment interviews*", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72 No. 4, pp. 596-603.
- Saifudin. 2004. "*Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasi eksperimen Pada Auditor Dan Mahasiswa)*". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pustaka Setia, Bandung.
- Shlomo Hareli, Motti Klang, Ursula Hess, (2008), "*The role of career history in gender based biases in job selection decisions*", *Career Development International*, Vol. 13 Iss: 3 pp. 252 – 269.
- Swardhani, Achmad Dheni, (2004), "Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan struktur kompensasi terhadap sikap calon karyawan pada sebuah jabatan". *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol. 3 No. 4. 2004
- Thurow, L. C. 1975. *Generating Inequality : Mechanisms of Distribution in the U.S.* Basic Books, New York.