

**PENGARUH ETIKA PROFESI, INDEPENDENSI
DAN PROFESIONALISME AUDITOR
TERHADAP KINERJA AUDITOR DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA SEMARANG)**

Rita Andini, SE, MM¹

¹Dosen Program Studi Akuntansi – Fakultas Ekonomi- Universitas Pandanaran

ABSTRACT

Auditor performance is the result of work achieved by the auditor in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him and becomes one of the benchmarks used to determine whether a work performed will be good or vice versa. The auditor's performance is the focus of attention for the Public Accountant Office and the client in assessing the results of the audit conducted, as well as the auditor who works in the Public Accounting Firm in the City of Semarang. The purpose of this study was to determine the effect of professional ethics, independence and professionalism of auditors partially on organizational commitment and auditor performance and the influence of organizational commitment on auditor performance.

The population in this research were auditors who worked in the Public Accountant Office in the city of Semarang and had worked for at least 4 years, with 100 respondents. The sampling technique is the census and the data analysis technique used is the 2-stage Multiple Linear Regression.

Based on the results of calculations, it can be seen that professional ethics, independence and professionalism of auditors partially have a positive and significant effect on organizational commitment and auditor performance, and organizational commitment has a positive and significant effect on auditor performance. It is recommended that the Public Accountant Office in the City of Semarang motivate auditors who work in their institutions to adhere to professional ethics properly, uphold independence and increase the professionalism of their work, in order to achieve organizational goals and increase the trust of clients who use their services.

Keywords : professional ethics, independence, auditor professionalism, organizational commitment and auditor performance

ABSTRAKSI

Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja dari auditor menjadi fokus perhatian bagi Kantor Akuntan Publik maupun klien dalam menilai hasil audit yang dilakukan, demikian halnya dengan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor secara parsial terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Semarang dan telah bekerja minimal 4 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus dan teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda 2 tahap.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat diketahui bahwa etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Sebaiknya Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang memotivasi auditor yang bekerja di instansinya untuk mematuhi etika profesi dengan baik, menegakkan independensi dan meningkatkan profesionalisme kerja mereka, agar dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepercayaan klien yang memakai jasa mereka.

Kata kunci : etika profesi, independensi, profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan kinerja auditor

PENDAHULUAN

Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik yang memberikan jasa *auditing* profesional kepada klien (Halim, 2008 dalam Nugraha dan Ramantha, 2015). Berdasarkan SK Menkeu No 470/KMK 017/1999 Halim, 2008 dalam Nugraha dan Ramantha, 2015), Kantor Akuntan Publik atau KAP adalah lembaga yang memiliki ijin kewenangan dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan Publik dalam menjalankan pekerjaannya, dimana jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan.

Pentingnya peran profesi akuntan publik serta beragam klien sebagai pengguna jasa menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Auditor berperan membentuk atau menyatakan pendapat atas laporan keuangan, mendokumentasikan semua penilaian dan simpulan yang telah dicapai, memastikan sifat cakupan tugas yang dilaksanakan oleh pemeriksa internal untuk manajemen dan memastikan apakah manajemen mempertimbangkan rekomendasi pemeriksaan internal dan bagaimana rekomendasi tersebut dibuktikan serta memastikan apakah pekerjaan pemeriksa internal telah secara baik direncanakan, disupervisi, ditelaah dan didokumentasikan (Mulyadi, 2002 dalam Sholikhah, 2017). Seorang auditor dalam menjalankan profesinya harus menjunjung tinggi kode etika profesinya dan mempertahankan sikap mental yang independen dalam rangka memenuhi tanggungjawab profesional untuk menjaga kepercayaan klien sebagai pengguna jasanya.

Kantor Akuntan Publik sebagai suatu organisasi profesi harus memperhatikan dan mengupayakan agar kinerja dari auditor yang dimilikinya baik, agar hasil pekerjaannya mereka akan dapat memuaskan klien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggungjawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat dipergunakan (Gibson *et al*, 2007 dalam Sholikhah, 2017).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah kinerja dari akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lainnya dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002 dalam Sholikhah, 2017).

Kinerja auditor dari Kantor Akuntan Publik dapat dipengaruhi oleh komitmen auditor terhadap instansinya (Putri, 2018). Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2008 dalam Munandar, 2016). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan bekerja penuh dedikasi, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi, disamping itu mereka memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Penelitian ini mengambil obyek auditor yang bekerja di KAP di Kota Semarang. Berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan penulis, menunjukkan terdapat fenomena masalah penurunan kinerja yang dialami oleh sebagian besar auditor yang bekerja di KAP di Kota Semarang. Fenomena yang dialami oleh auditor yang bekerja di KAP Kota Semarang adalah masih sering terjadi ketidakcermatan auditor dalam

melakukan perhitungan saat melakukan audit terhadap perusahaan ataupun badan usaha yang menjadi klien mereka. Selain itu ditunjukkan juga dengan auditor sering terlambat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka, sehingga tidak sesuai dengan ketentuan dari KAP tempatnya bekerja, kualitas pekerjaan yang dihasilkan auditor terkadang tidak sesuai dengan harapan karena masalah *human errors*, minimnya kreativitas dari auditor dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerjaan serta auditor jarang memiliki inisiatif sendiri untuk memajukan KAP tempatnya bekerja.

Fenomena penurunan kinerja auditor yang bekerja di beberapa KAP di Kota Semarang tersebut berdampak pada terjadinya penurunan kepercayaan klien terhadap kinerja auditor. Diduga penurunan kinerja auditor tersebut dikarenakan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor terhadap organisasi tempatnya bernaung.

Indikasi rendahnya komitmen organisasi tersebut tampak pada rendahnya *self of belonging* auditor terhadap organisasi, rendahnya loyalitas auditor terhadap KAP tempatnya bekerja, auditor tidak memiliki keinginan untuk terlibat dan beraktivitas di organisasi atas kemauan sendiri dan auditor merasa tidak berkewajiban untuk tetap bergabung di KAP tempatnya bekerja, bilamana mereka memperoleh kesempatan mendapatkan pekerjaan di KAP lainnya yang jauh lebih baik.

Penelitian terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Rosally dan Jogi (2015) dan Yulianti dan Hamdiah (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Akbar, dkk (2017), Sholikhah (2017), Hapsari (2018) mendukung penelitian Yulianti dan Hamdiah (2016), dimana menunjukkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Beberapa hal yang harus dimiliki oleh auditor dalam menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja antara lain adalah memiliki etika dalam menjalankan profesi, independensi dan profesionalisme. Kepercayaan terhadap kinerja auditor dari para pengguna jasa akan semakin baik bilamana auditor dapat menjalankan profesinya dengan baik. Diduga masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor di beberapa KAP di Kota Semarang dilatarbelangi oleh masih rendahnya etika profesi, independensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh auditor.

Etika profesi adalah nilai-nilai atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi adanya kepribadian, kecakapan

profesional, tanggungjawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran serta penyempurnaan kode etik (Mulyadi, 2002 dalam Sholikhah, 2017). Woodbine dan Liu (2012) dalam Hapsari (2018) menyatakan bahwa moralitas seorang auditor memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan, dimana auditor harus memegang komitmen untuk berperilaku terhormat dengan mengorbankan kepentingan pribadi bilamana diperlukan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor telah dilakukan, antara lain oleh Floretta (2014), dimana hasilnya menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian Nugraha dan Ramantha (2015), Cahyani, dkk (2015) dan Sholikhah (2017) menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Gustia (2014) hasilnya adalah etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah.

Independensi juga dituntut dari auditor dalam menjalankan pekerjaannya. Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain (Nitisemito, 2010). Auditor tidak dibenarkan untuk memihak kepentingan siapapun. Di sisi lainnya sebagai auditor juga dituntut untuk jujur tidak hanya kepada manajemen atau pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur atau pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan kepadanya. Independensi merupakan salah satu syarat penting bagi auditor dalam melaksanakan prosedur audit yang bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan, independensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit (Ardini, 2010).

Beberapa penelitian tentang pengaruh independensi terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh Yanti (2011), Putri dan Saputra (2013), Kurniawan, dkk (2017), dimana hasil penelitian mereka kebanyakan menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Profesionalisme auditor dalam menjalankan pekerjaannya sangat diperlukan untuk menjamin kepercayaan pengguna jasa mereka. Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut (Marita dan Gultom, 2018). Seseorang dikatakan profesional bilamana memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai

dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan (Lekatompessy, 2003 dalam Marita dan Gultom, 2018).

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor telah dilakukan oleh Putri dan Suputra (2013), Triyanthi dan Budiarta (2015), Cahyani, dkk (2015), Nugraha dan Ramantha (2015), Sholikhah (2017) serta Marita dan Gultom (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sementara penelitian Sitorus dan Wijaya (2015), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang fenomena permasalahan yang dialami oleh auditor yang bekerja di KAP di kota Semarang. Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada auditor di KAP Kota Semarang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan komitmen auditor, sehingga berdampak positif bagi peningkatan kinerja mereka.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor secara parsial terhadap komitmen organisasi dan kinerja auditor serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh atasannya (Mangkunegara, 2015). Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sedangkan menurut Gibson (2015), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah kinerja dari akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lainnya dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan (Mulyadi, 2002 dalam Sholikhah, 2017). Kinerja dari auditor menjadi fokus perhatian bagi Kantor Akuntan Publik maupun klien dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

Dari beberapa definisi mengenai kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seseorang dalam bekerja dan kemampuan penerimaan penjelasan tugas/peran serta adanya motivasi dari seorang karyawan (Umar, 2013). Kinerja karyawan secara otomatis merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi.

2. Komitmen Organisasi

Organizational Commitment diartikan sebagai sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2011). Sementara Steers & Porter (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi mencakup pengertian adanya suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atas gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi kerja yang bersangkutan, komitmen organisasi yang timbul bukan sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu mengabdikan darma baktinya demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

3. Etika Profesi

Etika profesi adalah nilai-nilai atau aturan-aturan tingkah laku yang diterima dan digunakan oleh organisasi profesi akuntan yang meliputi adanya kepribadian, kecakapan profesional, tanggungjawab, pelaksanaan kode etik dan penafsiran serta penyempurnaan kode etik (Mulyadi, 2002 dalam Sholikhah, 2017). Woodbine dan Liu (2012) dalam Marita dan Gultom (2018) menyatakan bahwa moralitas seorang auditor memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan, dimana auditor harus memegang komitmen untuk berperilaku terhormat dengan mengorbankan kepentingan pribadi bilamana diperlukan. Prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntan Indonesia akan memandu para anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya. Auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggungjawab tinggi terhadap pekerjaannya.

4. Independensi

Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain (Nitisemito, 2010). Auditor tidak dibenarkan untuk memihak kepentingan siapapun. Di sisi lainnya sebagai auditor juga dituntut untuk jujur tidak hanya kepada manajemen atau pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur atau pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan kepadanya. Independensi merupakan salah satu syarat penting bagi auditor dalam melaksanakan prosedur audit yang bertujuan untuk menilai kewajaran laporan keuangan, independensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit (Ardini, 2010).

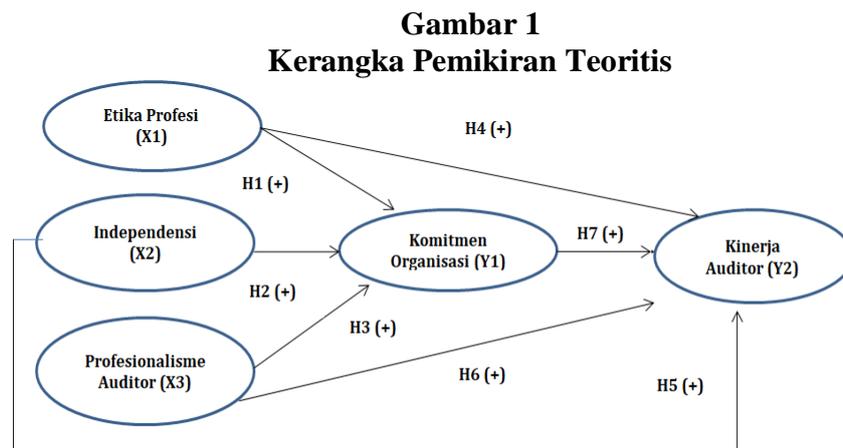
5. Profesionalisme

Profesionalisme auditor dalam menjalankan pekerjaannya sangat diperlukan untuk menjamin kepercayaan pengguna jasa mereka. Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Profesionalisme adalah sikap atau semangat mempertahankan suatu profesi dan memelihara citra publik terhadapnya serta menekuni ilmu dan substansi pekerjaan dalam bidang tersebut (Dewi, 2010). Seseorang dikatakan profesional bilamana memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya

dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan (Lekatompessy, 2003 dalam Marita dan Gultom, 2018). Profesionalisme menjadi syarat utama bagi seseorang yang menjadi auditor, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, kebebasan auditor akan semakin terjamin (Deva, 2010 dalam Triyanthi dan Budiarta, 2015).

2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan *research gap* dan fenomena permasalahan yang dialami, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagaimana terdapat pada gambar 1 di bawah ini.



Sumber : Yanti (2011), Putri dan Saputra (2013), Floretta (2014), Nugraha dan Ramantha (2015), Rosally dan Jogi (2015), Cahyani, dkk (2015), Yulianti dan Hamdiah (2016), Akbar, dkk (2017), Sholikhah (2017), Kurniawan, dkk (2017), Hapsari (2018).

3. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
5. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
6. Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/ kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Umar, 2013). Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan ada 3 yaitu variabel independen (etika profesi, independensi dan profesionalisme), variabel intervening (komitmen organisasi) dan variabel dependen (kinerja auditor).

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2016). Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2015). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada auditor di KAP Kota Semarang.

3. Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Cooper dan Emory, 2015). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP yang ada di Semarang, dimana jumlahnya ada 100 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kuesioner, wawancara dan observasi

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan berupa uji asumsi klasik (uji normalitas data dengan menggunakan uji Kosmolgorov Smirnov, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, analisis regresi linier bertahap (*Two Stage Least Square*), uji kelayakan model (uji t dan koefisien determinasi) dan uji pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model dan Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat–tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (Anoraga, 2008 dalam Munandar, 2016).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel dan Indikator	r hitung
Etika Profesi (X₁)	
X1.1	0.450
X1.2	0.694
X1.3	0.853
X1.4	0.850
X1.5	0.677
Independensi (X₂)	
X2.1	0.830
X2.2	0.840
X2.3	0.827
X2.4	0.773
X2.5	0.763
Professionalisme Auditor (X₃)	
X3.1	0.889
X3.2	0.790
X3.3	0.838
X3.4	0.771
X3.5	0.725
Komitmen Organisasi (Y₁)	
Y1.1	0.753
Y1.2	0.724
Y1.3	0.786
Y1.4	0.794
Y1.5	0.809
Kinerja Auditor (Y₂)	
Y2.1	0.762
Y2.2	0.848
Y2.3	0.775
Y2.4	0.878
Y2.5	0.894

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa indikator-indikator dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung masing-masing indikator variabel lebih besar daripada r tabel 0.198 (*two tailed*).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Etika Profesi (X ₁)	0.889	Reliabel
2.	Independensi (X ₂)	0.857	Reliabel
3.	Profesionalisme Auditor (X ₃)	0.845	Reliabel
4.	Komitmen Organisasi (Y ₁)	0.899	Reliabel
5.	Kinerja Auditor (Y ₂)	0.910	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,7.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghozali, 2016).

Tabel 3
Uji Normalitas Regresi Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Etika Profesi	Independensi	Profesionalisme	Komitmen Organisasi
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,5746	19,3254	18,8308	19,7103
	Std. Deviation	3,70058	4,20877	3,99975	3,50301
Most Extreme Differences	Absolute	,250	,293	,194	,199
	Positive	,065	,093	,074	,089
	Negative	-,250	-,293	-,194	-,199
Kolmogorov-Smirnov Z		1,889	1,893	1,843	1,899
Asymp. Sig. (2-tailed)		,854	,869	,759	,763

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4
Uji Normalitas Regresi Tahap 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test						
		Etika Profesi	Independensi	Profesionalisme	Komitmen Organisasi	Kinerja Auditor
N		100	100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,5746	19,3254	18,8308	19,7103	18,4326
	Std. Deviation	3,70058	4,20877	3,99975	3,50301	4,61390
Most Extreme Differences	Absolute	,250	,293	,194	,199	,285
	Positive	,065	,093	,074	,089	,097
	Negative	-,250	-,293	-,194	-,199	-,285
Kolmogorov-Smirnov Z		1,889	1,893	1,843	1,609	1,899
Asymp. Sig. (2-tailed)		,854	,869	,759	,763	,828

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dan 4, maka dapat diketahui bahwa variabel penelitian, yaitu etika profesi (X₁), independensi (X₂), profesionalisme auditor (X₃), komitmen

organisasi (Y_1) dan kinerja auditor (Y_2), memiliki nilai probabilitas lebih besar daripada 0.05, sehingga populasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Gujarati, 2004 dalam Munandar, 2016).

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas Regresi Tahap 1

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Etika Profesi (X_1)	0.581	2.273
2.	Independensi (X_2)	0.828	2.112
3.	Profesionalisme Auditor (X_3)	0.769	2.439

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6
Hasil Uji Multikolonieritas Regresi Tahap 2

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1.	Etika Profesi (X_1)	0.523	2.659
2.	Independensi (X_2)	0.804	2.397
3.	Profesionalisme Auditor (X_3)	0.781	2.593
4.	Komitmen Organisasi (Y_1)	0.693	2.362

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 dan 6, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan dipergunakan adalah Uji Glejser. Hasil analisisnya terdapat pada tabel 7 dan 8.

Tabel 7
Uji Glejser Regresi Tahap 1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46,389	,839		4,925	,000
	Etika Profesi (X1)	,037	,059	,051	2,592	,738
	Independensi (X2)	,029	,032	,038	2,729	,712
	Profesionalisme Auditor (Y1)	,173	,046	,328	2,982	,763

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel 8
Uji Glejser Regresi Tahap 2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32,708	1,682		4,784	,007
	Etika Profesi (X1)	,043	,121	,038	2,892	,904
	Independensi (X2)	,062	,078	,063	2,492	,556
	Profesionalisme Auditor (X3)	,105	,088	,251	2,391	,184
	Komitmen Organisasi (Y1)	,112	,102	,211	2,265	,239

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Glejser tahap 1 dan tahap 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel penelitian yaitu etika profesi (X_1), beban kerja (X_2), *human relations* (X_3) dan *turnover intention* (Y_1) semuanya lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Bertahap

Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS).

Tabel 9
Uji Regresi Tahap 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,725	2,883		4,890	,002
	Etika Profesi (X1)	,326	,129	,321	3,568	,003
	Independensi (X2)	,269	,049	,227	3,784	,008
	Personalisme Auditor (X3)	,241	,118	,114	3,603	,007

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 di atas dan dengan menggunakan *Standardized Coefficients* dapat dibuat persamaan regresi, yaitu $Y_1 = 0.321 X_1 + 0.227 X_2 + 0.114 X_3$

Tabel 10
Uji Regresi Tahap 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,985	4,728		5,691	,009
1 Etika Profesi (X1)	,510	,194	,573	3,455	,002
Independensi (X2)	,378	,138	,431	3,784	,003
Profesionalisme Auditor (X3)	,363	,104	,392	3,900	,019
Komitmen Organisasi (Y1)	,429	,089	,439	4,369	,010

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan *Standardized Coefficients* dapat dibuat persamaan regresi, yaitu :

$$Y_2 = 0.573 X_1 + 0.431 X_2 + 0.392 X_3 + 0.439 Y_1$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual baik secara parsial (Uji t) (Ghozali, 2016).

Tabel 11
Uji t Regresi Tahap 1

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		4,890	,002
1 Etika Profesi (X1)	,321	3,568	,003
Independensi (X2)	,227	3,784	,008
Profesionalisme Auditor (X3)	,114	3,603	,007

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pengujian hipotesis pertama (H₁) sampai dengan hipotesis ketiga (H₃).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel etika profesi memiliki nilai t hitung sebesar 3.568 > t tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung 0.003 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel independensi memiliki nilai t hitung sebesar 3.784 > t tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung 0.008 < α = 0.05 (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel profesionalisme memiliki nilai t hitung sebesar $3.603 > t$ tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diterima.

Tabel 12
Uji t Regresi Tahap 2

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		5,691	,009
1 Etika Profesi (X1)	,573	3,455	,002
Independensi (X2)	,431	3,784	,003
Profesionalisme Auditor (X3)	,392	3,900	,019
Komitmen Organisasi (Y1)	,439	4,369	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pengujian hipotesis keempat (H_4) sampai dengan hipotesis keenam (H_7).

d. Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Variabel etika profesi memiliki t hitung sebesar $3.455 < t$ tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung $0.002 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H_5)

Variabel independensi memiliki nilai t hitung sebesar $3.784 > t$ tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung $0.003 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis kelima (H_5) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima.

f. Pengujian Hipotesis Keenam (H_6)

Variabel profesionalisme auditor memiliki nilai t hitung sebesar $3.900 > t$ tabel 1.66071 dan tingkat signifikansi t hitung $0.019 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis keenam (H_6) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima.

g. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H_7)

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $4.369 > t$ tabel 1.66071 dengan tingkat signifikansi t hitung $0.010 < \alpha = 0.05$ (*one taile*) dan bertanda positif, dengan demikian hipotesis ketujuh (H_7) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor dapat diterima.

5. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Hasil perhitungannya terdapat pada tabel 13 dan 14.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Tahap1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,889 ^a	,828	,789	2,31797	1,728

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Auditor, Independensi, Etika Profesi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Adjusted R² regresi tahap 1 sebesar 0.789 yang artinya variasi variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor sebesar 0.789 atau 78.9 persen, sedangkan sisanya sebesar 21.1 persen dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Regresi Tahap 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,894 ^a	,822	,742	3,73368	1,719

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme Auditor

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Besarnya *Adjusted R²* regresi tahap 2 adalah 0.742 yang artinya variasi variabel kinerja auditor dapat diterangkan oleh variabel etika profesi, independensi dan profesionalisme auditor sebesar 0.742 atau 74.2 persen, sedangkan sisanya 25.8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat diambil berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, antara lain adalah :

1. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
5. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
6. Profesionalisme auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Saran

Sebaiknya manajemen Kantor Akuntan Publik di Semarang berupaya memotivasi auditor yang bekerja di instansinya untuk mematuhi etika profesi dengan baik, menegakkan independensi dan meningkatkan profesionalisme kerja mereka, agar dapat mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepercayaan klien yang memakai jasa mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, Lilis, 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit, *Majalah Ekonomi*, Tahun XX, Nomor 3.
- Akbar, Amirul dkk, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 47 Nomor 2.
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya
- Cahyani, Kadek Candra Dwi, 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali), *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, Volume 3 Nomor 1.
- Cooper, D.R. and Emory, C.W., 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid 1, Edisi kelima, Surabaya: Penerbit Erlangga.

- Djarwanto, Pangestu, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Kelima, Yogyakarta : BPF
- Ferdinand, Augusty, 2016. *Manajemen Pemasaran : Sebuah Pendekatan Strategic*, Semarang: BP. Undip
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2015. *Organizations: Behavior, Structure, and Processes*, New York: McGraw-Hill.
- Gustia, Nila, 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintahdi BPKP Perwakilan Sumbar), *Artikel Ilmiah*, Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Padang.
- Hapsari, Winda, 2018. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Integritas Auditor dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta), *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kurniawan, Dwi Sumartono Agung, dkk, 2017. Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di BPK Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Megister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, pp. 49 - 57
- Marzuki, 2015. *Metode Penelitian*, Jakarta:Ghalia
- Marita dan Yossy Purnama Sari Gultom, 2018. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan), *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Volume 3 Nomor 1.
- Munandar, 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan Pegawai dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap komitmen Organisasi Dengan Person Organization Fit sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang), *Tesis*, Universitas Semarang
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva, 2014. Analisa Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sholikhah, Ernawati Putri, 2017. Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Surakarta dan Yogyakarta), *IAIN Surakarta*
- Nitisemito, Alex S., 2012. *Manajemen Personalia*, Cetakan ketiga, Edisi ketiga, Jakarta: Balai Pustaka

- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan I Wayan Ramantha, 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Volume 13.3, Hal. 916 – 943
- Putri, K.M.D dan I.D.G.D Suputra, 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali, *E-Jurnal Akuntansi*, Universitas Udayana Bali, Volume 4 Nomor 1, pp. 39 – 53.
- Rivai, Veithzal., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Murai Kencana
- Rosally, Catherina, Yulius Jogi, 2015. Pengaruh konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, *Business Accounting Review*, Volume 3, Nomor 2, pp.31 – 40.
- Sitorus, Riris Rotua dan Lenny Wijaya, 2016. Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi, *Media Studi Ekonomi*, Volume 19, Nomor 2.
- Triyanthi, Meylinda dan Ketut Budiarta, 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Internal Auditor, *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Volume 10 Nomor 3, pp. 797 – 809.
- Yulianti, Rahmah dan Cut Hamdiah, 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP Kota Banda Aceh, *Jurnal Dinamika akuntansi dan Bisnis (JDAB)*, Volume 3, Nomor 1, pp.57 - 61
- Yanti, I. A. P. A, 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali, *Skripsi*, Universitas Udayana, Bali.
- Umar, Husein, 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Bandung : Alfabeta