

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, INDEPENDENSI, DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA
KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Akuntansi*

Oleh:

**DINA TRI LIZTARY
1305170840**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

DINA TRI LIZTARY. NPM 1305170840. Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Skripsi 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, (2) Independensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, (3) Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, (4) Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Independensi, Profesionalisme, Kinerja Auditor

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”**. Dengan baik dan penuh suka cita penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya, Ayahanda O.K Zulham dan Ibunda Suprihatin yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, serta dukungan dan do'a restu kepada penulis, atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta Kakak Fitri Zulia, Abangda Mardana, Adikku Ibnu Adam dan Aldiansyah, yang selalu memberikan kasih sayang dan

dukungannya. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Elizar Sinambela SE, M.Si selaku Ketua Prodi Akuntansi dan juga Dosen Penasehat Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Fitriani Saragih, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Sucipto, Ak, MM yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen/Staf Pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada KAP Se-Kota Medan yang telah banyak membantu kesempurnaan skripsi ini.
11. Sahabat tercinta Annisa, Atika, Ririn Haling-ling, Sundari, Irham serta teman seperjuangan Nurzanna, Chartina, Adinda Safira dan Widia yang telah memberikan dukungan dan semangat.

12. Untuk anak-anak bunda, Nurhabsah, Nina Syanjaya dan seluruh karyawan rabbani SM Raja Medan, pak Azhar Kuza, bg Andi, Nurul fajriah, kak Fia, Kak Juli, Terimakasih untuk do'a dan dukungannya.
13. Kepada seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi angkatan 2013 terutama kelas C AKT Malam, Wulan, Astriana, Alvina, Buk Shay Syafni, Kak yuni, Naya, Irak, Ira Indah, madam Zoel, Ririn, Yunda, Yulia, dan semuanya yang tak terucap terimakasih atas kebersamaannya selama ini dan semoga kalian semua dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini belum sempurna dan memerlukan perbaikan-perbaikan, oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2017

Penulis

Dina Tri Liztary

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Uraian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Auditor.....	10
2.1.2 Komitmen Organisasi	13
2.1.3 Independensi.....	15
2.1.4 Profesionalisme	18
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	24
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Defenisi Operasional Variabel	28
3.2.1 Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor	28
3.2.2 Variabel Independen (X)	29
3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X1)	29
3.2.2.2 Independensi (X2)	30
3.2.2.3 Profesionalisme (X3)	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.5 Jenis dan Sumber Data	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	38

3.7.2 Asumsi Klasik	38
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	40
3.7.4 Uji Hipotesis.....	41
3.7.5 Koefisien Determinasi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Hasil Penelitian	43
4.1.1 Gambaran Umum Responden	43
4.1.2 Karakteristik Responden.....	44
4.1.3 Uji Instrumen	46
4.1.4 Analisis Data	49
4.2 Pembahasan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1	:	22
Tabel III.1	:	32
Tabel III.2	:	33
Tabel III.3	:	34
Tabel III.4	:	36
Tabel IV.1	:	43
Tabel IV.2	:	44
Tabel IV.3	:	44
Tabel IV.4	:	45
Tabel IV.5	:	45
Tabel IV.6	:	46
Tabel IV.7	:	47
Tabel IV.8	:	48
Tabel IV.9	:	49
Tabel IV.10	:	51
Tabel IV.11	:	53
Tabel IV.12	:	56
Tabel IV.13	:	58
Tabel IV.14	:	60
Tabel IV.15	:	62
Tabel IV.16	:	63
Tabel IV.17	:	64
Tabel IV.18	:	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 :	26
Gambar IV.1 :	59
Gambar IV.2 :	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akuntan Publik adalah akuntan yang memiliki izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik (SPAP, 2001). Akuntan publik bekerja di sebuah kantor yang disebut Kantor Akuntan Publik (KAP). Kantor akuntan publik melaksanakan empat jenis jasa utama yaitu: atestasi, perpajakan, konsultasi manajemen, serta jasa akuntansi dan pembukuan. Untuk dapat membangun sebuah KAP yang baik maka KAP tersebut harus memiliki auditor-auditor yang dapat menjalankan profesinya sesuai dengan Standard Profesional Akuntan Publik (SPAP). Dimana di dalam SPAP tersebut auditor diharuskan untuk memiliki sikap profesional dan independen dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang akuntan publik. Karena profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat.

Dari profesi akuntan publik, masyarakat mengharapkan penilaian yang bebas dan tidak memihak terhadap informasi yang disajikan oleh manajemen perusahaan dalam laporan keuangan. Maka dari itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus terbebas dari unsur-unsur yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian disektor tertentu. Opini yang dinyatakan oleh auditor harus memiliki kriteria yang baik sehingga laporan keuangan hasil audit tersebut dapat dipercaya.

Dalam menjalankan fungsi pemeriksaan, kantor akuntan publik ini perlu didukung oleh kinerja Auditor. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap jasa yang diberikan oleh KAP. Jika kinerja auditor baik maka akan menghasilkan laporan keuangan yang wajar dan sesuai dengan Standard Akuntansi Keuangan (SAK), sehingga masyarakat memperoleh informasi keuangan yang andal dalam pengambilan keputusan. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Kondisi kinerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor. Karena kinerja KAP yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja seorang auditor.

Saat ini kinerja seorang akuntan publik tengah mendapat sorotan dari masyarakat, setelah terjadi banyak skandal yang melibatkan akuntan publik baik di luar negeri maupun di dalam negeri. Maraknya skandal keuangan yang terjadi telah membuktikan dampak besar terhadap kepercayaan publik terhadap profesi akuntan publik sebagai pihak yang independen. Padahal profesi akuntan publik mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, maupun masyarakat dan pihak-pihak lain yang memerlukan jasanya.

Kasus auditor yang berdampak pada kinerja seperti yang terjadi di Indonesia khususnya di Kabupaten Langkat Sumatera Utara, yaitu kasus KAP Hasnil M Yasin & Rekan bersama mantan Sekda Langkat Surya Djahisa. Jaksa penuntut umum Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (Tipikor) Medan menuntut mantan Sekretaris Daerah (Sekda) Pemkab Langkat Surya Djahisa 7,5 tahun

penjara dan Kepala Kantor Akuntan Publik (KAP) Hasnil M Yasin & Rekan 8 tahun penjara. KAP Hasnil M Yasin & Rekan ditunjuk untuk menyusun perubahan tarif pajak penghasilan PPH Pasal 21 untuk tahun fiskal 2001 dan 2002 untuk disesuaikan dengan tarif baru. Selanjutnya, Pemkab Langkat memperoleh dana kompensasi atau resitusi sebesar Rp. 5,9 miliar. Sesuai surat perjanjian, KAP Hasnil M Yasin & Rekan melanggar Pasal 17 Keppres No. 18 Tahun 2000 tentang Pedoman-Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Instansi Pemerintah. Penetapan honorarium sebesar 20 persen dari kompensasi atau restitusi pajak dinilai bertentangan dengan Pasal 28 ayat (7) Keppres No. 18 Tahun 2000. Kontrak persentase hanya berlaku untuk pelaksanaan jasa konsultasi di bidang konstruksi dan pekerjaan pemborong tertentu. Akibat perbuatan terdakwa, Negara mengalami kerugian Rp. 1,193 miliar. Nilai kerugian ini sesuai hasil perhitungan yang dilakukan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumut. (www.tribunnews.com, 31/10/ 2013 | 01:37 WIB).

Kasus lainnya terjadi pada tahun 2015 yaitu pembekuan KAP Ben Ardi melalui Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor : 445/KM.1/2015. Penetapan sanksi pembekuan izin itu berdasar Peraturan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. KAP Ben Ardi, CPA , dikenakan sanksi pembekuan selama 6 bulan karena yang bersangkutan belum sepenuhnya mematuhi Standar Audit (SA), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit umum atas laporan klien PT. Bumi Citra Permai tahun buku 2013 (www.ppajp.kemenkeu.go.id, 7/9/2015 12:10:24 PM).

Dari kasus-kasus yang terjadi diatas dapat disimpulkan bahwa saat ini kinerja auditor sudah mulai diragukan. Adanya dugaan kasus korupsi yang

dilakukan oleh auditor mengakibatkan turunnya kinerja seorang auditor. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ismail Nawawi, 2013, hal. 213).

Dalam memperbaiki kinerja auditor haruslah dimulai dengan membangun komitmen organisasi yang baik terlebih dahulu. Adanya penyelewengan kontrak kerjasama oleh Auditor pada Pemkab Langkat membuat Komitmen Organisasi mulai di anggap buruk dan kepercayaan publik terhadap Komitmen Organisasi Auditor sudah mulai diragukan. Menurut Trisnaningsih (2007) Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal seperti : karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. “Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan” (Devi, 2014). Dengan menumbuhkan rasa nyaman didalam organisasinya akan membuat dia senang berada dalam organisasinya. Dimana seorang auditor yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif, loyal, berusaha meningkatkan prestasi kerja serta akan tetap membela organisasinya untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi yang telah dibangun dengan baik akan menghasilkan auditor yang baik pula. Selain membangun Komitmen Organisasi yang baik, KAP juga harus mempekerjakan auditor-auditor yang memiliki sikap Independensi serta sikap Profesionalisme yang tinggi. Salah satu akibat turunnya kinerja auditor karena kurang adanya sikap mental independensi untuk masing-masing auditor dan juga sikap profesionalisme auditor yang menurun membuat masyarakat meragukan kinerja para akuntan publik. Adanya auditor yang terlibat kasus skandal keuangan dalam kasus tersebut membuat independensi seorang auditor diragukan. Independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan audite-nya (Halim, 2008 dalam Martina dan Dharma, 2013).

SPAP (2001) Standar Umum Kedua PSA No. 4 menyatakan “*Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.*” Standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Menurut Devi (2014) Sikap jujur, tidak memihak, tidak bertentangan dan tidak dikendalikan orang lain atau memiliki sikap independensi yang tinggi dalam melakukan fungsi pemeriksaan maka diindikasikan dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing auditor dan sebaliknya. Seseorang auditor yang memiliki sikap indenpendensi yang rendah maka diindikasikan memberikan hasil kinerja yang rendah pula dikarenakan

masih terpengaruh dari pihak luar dalam memberikan opini atas kewajaran laporan keuangan.

Selain bersikap independen auditor juga dituntut untuk profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Karena dari sikap profesional, kepercayaan masyarakat terhadap kualitas dan mutu audit akan menjadi lebih tinggi. Dengan demikian masyarakat akan terjamin untuk memperoleh jasa yang dapat diandalkan dari seorang auditor. Adanya auditor yang tidak mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam kasus tersebut memungkinkan auditor yang berkerja memiliki profesionalisme yang rendah.

Dalam hal ini, seorang yang memiliki profesionalisme dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Profesionalisme seorang auditor dapat dilihat dengan adanya 5 konsep dasar profesionalisme yang diungkap oleh Hall *et al* (2007) dalam Novita (2016) yaitu: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan rekan profesi. Tidak hanya itu dalam profesionalisme juga mensyaratkan 3 hal yaitu: mempunyai keahlian, melaksanakan tugas profesinya dengan menyesuaikan dengan standar umum profesi dan mematuhi etika profesi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurul Arifah dengan judul Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen mempengaruhi Kinerja Auditor dan wilayah penelitian terbatas atas kantor akuntan publik di Makasar. Penelitian yang akan dilakukan adalah memodifikasi dari penelitian Nurul Arifah dengan mengganti satu variabel independennya serta

mengganti objek respondennya menjadi Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, INDEPENDENSI, DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kasus-kasus yang ada, maka dapat didefinisikan Identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya kasus korupsi yang dilakukan oleh Auditor mengakibatkan turunnya kinerja seorang auditor.
2. Adanya penyelewengan kontrak kerjasama oleh Auditor sehingga menimbulkan persepsi yang buruk terhadap Komitmen Organisasi dari masing-masing auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Kota Medan.
3. Adanya auditor yang terlibat kasus skandal keuangan membuat Independensi seorang auditor diragukan.
4. Adanya auditor yang tidak mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam kasus tersebut memungkinkan auditor yang berkerja memiliki profesionalisme yang rendah.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?
2. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan
4. Apakah Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan?

1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis sendiri berguna untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.
2. Bagi Pimpinan KAP hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi para auditor sebagai bahan evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang auditor.
4. Bagi pemakai jasa audit, dapat menilai KAP yang konsisten dalam menjaga kinerjanya.
5. Bagi para civitas akademik hasil studi ini diharapkan dapat memberikan masukan dan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Auditor

Secara etimologi, Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). *Performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Moeheriono (2014, hal. 95) menyatakan bahwa, “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya”.

Ismail Nawawi (2013, hal. 212) mengemukakan pendapat pakar tentang kinerja dikonsepsikan dengan formulasi definisi yang berbeda sebagai berikut :

1. Rue dan Byar (1981, hal. 375) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.
2. Interplan (1999, hal. 15) kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi.
3. Murphy dan Cleveland (1995, hal. 113) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil yang berkaitan dengan segala aktivitas, program dan misi organisasi yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Mulyadi (2010) dalam Devi (2014) menyatakan bahwa “Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain 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”.

Adi dan Ramantha (2015, hal. 10) menyatakan bahwa, “Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Auditor adalah hasil kerja yang telah diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Apakah sudah dilakukan dengan baik atau malah sebaliknya. Oleh karena itu untuk menentukan kinerja itu baik atau buruk harus dilakukan penilaian kinerja.

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Dengan adanya penilaian kinerja dapat menggambarkan kinerja auditor sekaligus kinerja organisasinya. Publik mengharapkan bahwa kinerja auditor tinggi karena

tingginya tingkat kepercayaan publik. Maka dari itu Kantor Akuntan Publik harus memperhatikan Kinerja Auditornya demi kehidupan profesinya.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Trisnaningsih (2007, hal. 16) terdapat empat kriteria untuk penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia.
- 2) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.
- 3) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- 4) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010, hal. 176) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisien, dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab, Dalam organisasi yang baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 3) Disiplin, Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.
- 4) Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (performance) auditor adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal yang berasal dari diri sendiri seseorang yang berkaitan dengan *skill*/kemampuan dimana profesionalisme mempengaruhinya, serta psikologi seseorang seperti kepribadian, sikap dan perilaku. Dimana sikap mental independensi sangat diperlukan oleh setiap auditor. Komitmen organisasi yang merupakan gabungan sikap dan perilaku dimana seseorang akan loyal terhadap organisasinya.
- 2) Faktor Eksternal yang berasal dari luar individu seperti lingkungan, budaya organisasi, sistem organisasi, iklim organisasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi faktor internal.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2010, hal. 296) “Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi”.

Septia (2016, hal.6) menyatakan bahwa, “Komitmen Organisasi merupakan sikap untuk mengutarakan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat dia bekerja. Ketika seseorang menyukai organisasi tempat dimana dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi”.

Luthans (2006, hal. 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : “(1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday *et al* dalam Yola (2015) mengungkapkan faktor-faktor karakteristik pribadi yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasinya, sebagai berikut :

- 1) Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
- 2) Tingkat pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 3) Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Peran individu tersebut diorganisasi.
- 5) Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi antara lain:

- a. Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
- b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi.
- c. Ketidak berartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
- d. Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
- e. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja positif terhadap organisasi.

Menurut Mayer *et al* (1998) dalam Septia (2016, hal. 8) komitmen organisasi merefleksikan tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi, karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau psikologis terhadap organisasi.
- 2) Komitmen Kontinue (*Continuance Commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan- keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerja lain.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi

merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena dia merasa memiliki kewajiban akan hal itu.

2.1.3 Independensi

Independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan.

Siti, dkk (2013, hal. 51) menyatakan bahwa, “Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* dan *independence in appearance*”.

Arens *et al* (2008) dalam Devi (2014) menyatakan bahwa “Independensi akuntan publik (auditor) merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Dengan adanya sikap independensi maka masyarakat akan lebih percaya terhadap hasil yang diperoleh atau ditemukan pada saat pemeriksaan audit dan secara langsung akan mempengaruhi terhadap hasil kinerja yang dihasilkannya”.

Independensi dalam auditor berarti cara pandang yang tidak memihak didalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Sehubungan dengan hal tersebut SPAP (2001) tentang Aturan Etika Departemen Akuntan Publik menyatakan “Sikap mental independen harus meliputi independen dalam fakta (*in fact*) dan maupun dalam penampilan (*in appearance*). Secara lengkap diuraikan oleh Siti dkk (2013, hal. 51) sebagai berikut :

1) *Independence in fact*

Independen dalam kenyataan aka nada apabila pada kenyataannya auditor mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya.

2) *Independence in appearance*

Independen dalam penampilan adalah hasil interpretasi pihak lain mengenai independensi ini. Auditor akan dianggap tidak independen apabila auditor tersebut memiliki hubungan tertentu (misalnya hubungan keluarga) dengan kliennya yang dapat menimbulkan kecurigaan bahwa auditor tersebut akan memihak kliennya atau tidak independen.

Sikap mental independen sama pentingnya dengan keahlian dalam bidang praktik akuntansi dan prosedur audit yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilik kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya.

1. Unsur-unsur Independensi Auditor

Menurut Agustin (2007, hal. 36) terdapat unsur-unsur yang tercakup dalam independensi sebagai berikut :

- 1) Suatu sikap mental yang terdapat pada akuntan publik yang jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu dengan keahlian mengenai objek yang diperiksanya, yang memungkinkan ia bersikap jujur dan ia memihak.

- 2) Suatu tindakan yang bebas dari pengaruh, bujukan, pengendalian pihak lain dalam melakukan perencanaan, pemeriksaan dan pelaporannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Independensi

Menurut Agustin (2007, hal. 63) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi independensi yaitu :

- 1) Hubungan keluarga berupa suami/istri, saudara sedarah semenda dengan klien. Hubungan keluarga dan pribadi dapat mempengaruhi objektivitas. Auditor harus menghindari penugasan audit atas laporan keuangan kliennya jika ia memiliki hubungan keluarga atau hubungan pribadi. Jika auditor menerima penugasan audit karena keluarga maka objektivitasnya akan diragukan.
- 2) Hubungan usaha dan keuangan dengan klien, keuntungan dan kerugian yang terkait dengan usaha klien. Hubungan usaha dan keuangan klien dan auditor dapat membuat seseorang auditor kehilangan independensinya dan mempengaruhi objektivitas. Dengan adanya kepentingan keuangan, seseorang jelas berkepentingan dengan laporan audit yang akan diterbitkannya dan jika saham yang dimiliki merupakan bagian yang materil dari modal saham perusahaan klien tersebut.
- 3) Keterlibatan dalam usaha yang tidak sesuai. Keterlibatan dalam usaha yang tidak sesuai antara klien dan seorang auditor tersebut dan objektivitas pun tidak dapat dipertahankan. Seorang auditor tidak boleh terlibat dalam usaha atau pekerjaan lainnya yang dapat

menimbulkan pertentangan kepentingan atau mempengaruhi independensi pelaksanaan jasa profesional.

Independensi pada penelitian Bella (2014, hal. 37) menggunakan tiga indikator sebagai berikut :

1) Independensi penyusunan program.

Penyusunan program audit bebas dari campur tangan klien untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa. Penyusunan program audit bebas dari campur tangan atau suatu sikap tidak mau bekerja sama mengenai penerapan prosedur yang dipilih. Penyusunan program audit bebas dari usaha-usaha pihak lain terhadap subjek pekerjaan selain untuk proses pemeriksaan yang disediakan.

2) Independensi investigatif.

Pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban dan sumber-sumber bisnis. Pemeriksaan bebas dari usaha-usaha manajerial untuk menentukan atau menunjuk kegiatan yang akan diperiksa atau untuk menentukan dapat diterimanya masalah pembuktian. Pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan catatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan.

3) Independensi pelaporan.

Pelaporan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu. Pelaporan menghindari praktek untuk meniadakan persoalan penting dari laporan formal ke laporan informal bentuk tertentu yang disenangi. Pelaporan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta-fakta, pendapat, rekomendasi serta dalam penafsirannya. Pelaporan bebas dari usaha tertentu untuk mengesampingkan pertimbangan akuntan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan, baik fakta maupun pendapatnya.

2.1.4 Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus.

Armawan (2010, hal. 10) menyatakan bahwa, “Istilah profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Profesionalisme suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya”.

Rahma (2012) dalam Martina dan Dharma (2013) menyatakan bahwa, “Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam

menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor”.

Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal ataupun eksternal perusahaan.

SPAP (2001) tentang standar umum ketiga PSA No. 4 menyatakan bahwa *“Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama”*. Standar ini menuntut auditor independen untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama. Penggunaan kemahiran profesional dengan kecermatan dan keseksamaan menekankan tanggung jawab setiap profesional yang bekerja dalam organisasi auditor independen untuk mengamati standar pekerja lapangan dan standar pelaporan. Seorang auditor harus memiliki *“tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki”* oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan kecermatan dan keseksamaan yang wajar”.

Siti, dkk (2013, hal. 158) menyatakan bahwa *“Persyaratan profesional yang dituntut dari auditor adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman berpraktik sebagai akuntan publik. Auditor tersebut tidak termasuk orang yang terlatih untuk atau berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain”*.

Sebagai profesional, auditor mempunyai peran penting dalam masyarakat. Sejalan dengan peran tersebut, auditor mempunyai tanggung jawab kepada semua pemakai jasa profesional mereka. Auditor juga harus selalu

bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan sesama anggota untuk mengembangkan profesi akuntansi, memelihara kepercayaan masyarakat dan menjalankan tanggung jawab profesi dalam mengatur dirinya sendiri.

Konsep-konsep Profesionalisme

Hall *et al* (2007) dalam Novita (2016) menyatakan lima konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme akuntan publik sebagai berikut yaitu :

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*) dapat tercermin dalam dedikasi profesionalisme melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kemudian kepuasan material.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Kemandirian (*autonomy demands*) ialah suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*) yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan

profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*)

Hubungan dengan sesama profesi berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

Kelima dimensi diatas tentunya menjadi sebuah tolok ukur yang dapat digunakan oleh auditor untuk menguji apakah selama ini dirinya telah bersikap profesional. Selain itu juga menjadi sebuah acuan baru dalam bersikap selain dari aturan yang diberikan oleh SPAP. Karena pengabdian, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, dan hubungan dengan sesama profesi merupakan hal-hal yang harus menjadi perhatian auditor. Contohnya bagaimana bentuk pengabdian seorang auditor dilihat, misalnya dengan totalitas kerja yang dilakukan dan ia merasa puas dengan kinerjanya. Kemudian bagaimana auditor juga merasa bahwa dirinya juga merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, misalnya dengan pekerjaannya auditor yakin bahwa ada perasaan saling membutuhkan antara auditor dan klien. Selanjutnya kemandirian yang pastinya harus dimiliki oleh seorang auditor sebagai pembuat keputusan mengenai opini audit, dan memiliki keyakinan bahwa yang berhak menilai kinerjanya adalah rekan seprofesi serta adanya kerjasama dengan rekan-rekan seprofesi. Untuk itu, keterkaitan antara kelima dimensi tersebut harus

menjadi bahan pemikiran bagi para auditor sebagai pihak yang terlibat langsung dalam dunia profesional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun proposal ini penulis mereferensikan beberapa penelitian terdahulu, yaitu :

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Yola Mentari Putri (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta.	Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku etis secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
2	Fradilla Septia Nalendra (2016)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Corporate Governance, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor.	Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Corporate Governance, dan Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
3	Sri	Independensi Auditor dan	Independensi dan Komitmen

	Trisnaningsih (2007)	Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor.	Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor, Pemahaman <i>good Governance</i> berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui independensi auditor, Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.
4	Nurul Arifah (2012)	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.	Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

5	Kompiang Martina (2013)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.	Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.
---	----------------------------	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur-unsur pokok dalam penelitian yang dapat menggambarkan rangkaian variabel yang akan diteliti dan menjelaskan secara teoritis pengaruh komitmen organisasi, independensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, misalnya hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi. Penelitian Yola (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi kinerja auditor. Dengan menumbuhkan Komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja.

Komitmen organisasi dipengaruhi juga oleh Independensi serta sikap Profesionalisme yang berdampak pada kinerja auditor. Dimana ketika seorang Auditor sudah memiliki Komitmen yang baik terhadap Organisasinya maka dia juga akan lebih bersikap Independen serta Profesional dalam menjalankan tugasnya.

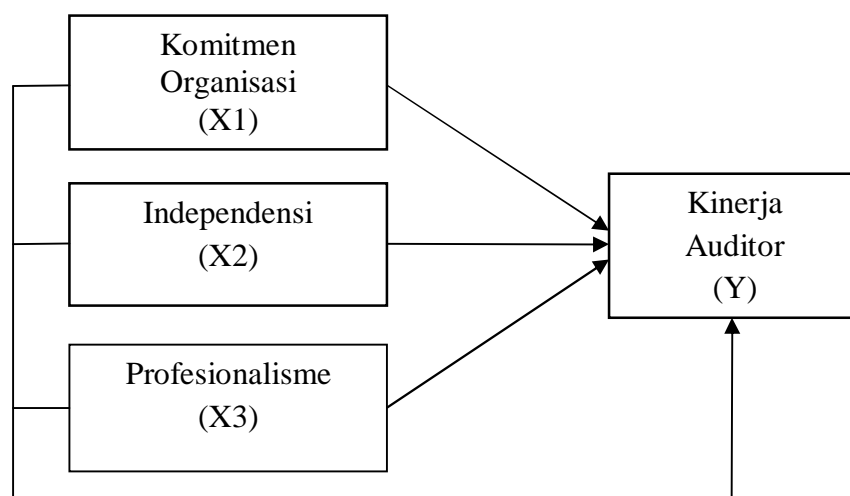
Independensi merupakan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh atau tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan dan tindakan. Penelitian yang dilakukan. Adelia (2014) mengungkapkan bahwa independensi auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor. Sikap independensi auditor yang tinggi akan menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik, sehingga mampu mengakibatkan kualitas audit semakin meningkat pula. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Profesionalisme merupakan kualitas mutu hasil saat bekerja dan juga sikap dan perilaku saat ia bekerja. Dalam hal ini, seorang profesional dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Penelitian Martina (2013) mengungkapkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor karena semakin tinggi sikap profesionalisme seorang auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Jadi dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor memiliki profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

Auditor yang mempunyai profesionalisme yang tinggi serta selalu mempertahankan sikap Independensi nya dan didukung oleh komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada kinerja auditor yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka pemikiran yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar II.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. (Azuar dkk, 2014, hal. 44)

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu dan kajian teoritis tersebut di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan.
2. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan.
3. Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan.
4. Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan publik (KAP) di Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono (2006, hal. 11) penelitian asosiatif merupakan “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor

Variabel Dependen (Y) adalah “variabel yang dipengaruhi, terikat tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas” (Azuar dkk, 2014, hal. 22). Variabel Dependen (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Auditor sebagai tolak ukur pencapaian pekerjaan yang sudah dilakukan dalam periode tertentu didasarkan ketentuan yang ditetapkan.

Kinerja Auditor merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berkaitan dengan kualitas audit yang dilakukannya, yang dapat diukur dengan empat indikator dari Trisnaningsih (2007, hal. 16) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia.
- 2) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.

- 3) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.
- 4) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi.

3.2.2 Variabel Independen (X)

Variabel Independen (X) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah “sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat” (Azuar dkk, 2014, hal. 22). Terdapat tiga variabel independen, yaitu Komitmen Organisasi (X1), Independensi (X2) dan Profesionalisme (X3).

3.2.2.1 Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen Organisasi adalah cerminan sikap, perilaku dan tindakan seseorang yang mengabdikan dirinya untuk organisasi tersebut. Seorang auditor akan mengorbankan kemampuan yang ia miliki untuk membawa kinerja organisasinya menjadi lebih baik.

Mayer *et al* (1998) dalam Septia (2016, hal. 8) komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga komponen sebagai berikut :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Komitmen Kontinue (*Continuance Commitment*), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi.

- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), timbul dari nilai-nilai diri karyawan.

3.2.2.2 Independensi (X2)

Independensi Auditor adalah sikap seseorang yang bersifat netral, yang bertindak secara objektif, bebas dari pengaruh, dan tidak dikendalikan oleh pihak lain karena ia merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi auditor. Semakin independen seorang auditor maka akan semakin akurat, karena ia memeriksa dan menilai laporan keuangan berdasarkan keadaan yang sebenarnya tanpa pengaruh dari orang lain.

Independensi ini merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh auditor agar kebebasannya tidak diragukan oleh masyarakat. Independensi dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Bella (2014, hal. 37) yaitu sebagai berikut :

- 1) Independensi penyusunan program.

Penyusunan program audit bebas dari campur tangan klien untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa.

- 2) Independensi investigatif.

Pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat dan karyawan perusahaan serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban dan sumber-sumber bisnis.

3) Independensi pelaporan.

Pelaporan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu.

3.2.2.3 Profesionalisme (X3)

Profesionalisme merupakan sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Auditor yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh masyarakat yang membutuhkan jasanya.

Indikator-indikator yang dilibatkan dalam profesionalisme menurut Hall *et al* (2007, hal. 45) sebagai berikut :

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*) dapat dicerminkan dari dedikasinya pada profesinya dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*) pandangan tentang pentingnya profesi dan manfaat yang baik oleh masyarakat maupun profesional dengan adanya profesi ini.
- 3) Kemandirian (*autonomy demands*) kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tanpa ada yang menekan dan tertekan dari pihak lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*) keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi.

- 5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*) menggunakan ikatan profesi sebagai acuan dan membangun kesadaran untuk profesional.

Tabel III.1
Ringkasan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Skala
Kinerja Auditor	1. Kemampuan	1,2,3	Likert
	2. Komitmen Profesional	4,5	
	3. Motivasi	6,7	
	4. Kepuasan Kerja	8,9,10	
Komitmen Organisasi	1. Komitmen Afektif	1,2,3,4	Likert
	2. Komitmen Kontinue	5,6	
	3. Komitmen Normatif	7,8,9,10	
Independensi	1. Penyusunan Program	1,6	Likert
	2. investigatif	2,3	
	3. Pelaporan	4,5	
Profesionalisme	1. Pengabdian pada Profesi	1,2,3	Likert
	2. Kewajiban sosial	4,5,6	
	3. Kemandirian	7,8,9	
	4. Keyakinan terhadap peraturan profesi	10,11,12	
	5. Hubungan dengan sesama profesi	13,14,15	

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Medan yang terdaftar pada PPAJP (Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai) melalui website : www.ppajp.kemenkeu.go.id

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pertengahan bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017.

Tabel III.2
Jadwal Rencana Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		2016				2017															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Penyusunan Skripsi																				
6	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sample

Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari keudian ditarik kesimpulan” (Sugiyono, 2006, hal. 90). Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Kota Medan yang terdaftar di www.ppajp.kemenkeu.go.id.

Adapun jumlah Auditor di Wilayah Kota Medan Adalah 136 Auditor, Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 136 orang. Dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel III.3
Daftar Kantor Akuntan Publik Wilayah Kota Medan

No	Nama Kantor Akuntan Publik (KAP)	No. Izin Usaha	Jumlah Auditor
1	KAP Drs. Biasa Sitepu	KEP-239/KM.17/1999	3
2	KAP Erwin, Zikri & Togar	KEP-512/KM.5/2004	5
3	KAP Fachrudin & Mahyuddin	KEP-373/KM.17/2000	10
4	KAP Hendrawinata Eddy Siddharta & Tanzil	823/KM.1/2014	4
5	KAP Drs. Johan Malonda Mustika & Rekan	1007/KM.1/2010	6
6	KAP Dra Meilina Pangaribuan, MM	864/KM.1/2008	4
7	KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono	588/KM.1/2008	7
8	KAP Drs. Hadiawan	KEP-954/KM.17/1998	7
9	KAP Drs. Katio & Rekan	KEP-259/KM.17/1999	6
10	KAP Drs. Syahrin Batubara	KEP-1029/KM.17/1998	8
11	KAP Drs. Tarmizi Taher	KEP-013/KM.6/2002	5
12	KAP Drs. Syamsul Bahri, MM, AK & Rekan	KEP-011/KM.5/2005	15
13	KAP Drs. Selamat Sinuraya & Rekan	KEP-939/KM.17/1998	7
14	KAP Dorkas Rosmaty, SE	KEP-243/KM.17/1999	7
15	KAP Drs. Darwin S. Meliala	KEP-359/KM.17/1999	4
16	KAP Edward L Tobing, Madilah Bohori	110/KM.1/2010	8
17	KAP Dr. Wagimin Sendjaja, Ak. CA, CPA	936/KM.1/2014	6
18	KAP Lasta, Nirwan, Syarifuddin & Rekan	118/KM.1/2012	5
19	KAP Joachim Poltak Lian Michel & Rekan	339/KM.1/2014	10
20	KAP Chatim, Atjheng, Sugeng & Rekan (Cabang)	1271/KM.1/2011	5
21	KAP Sabar Setia	KEP-255/KM.5/2005	4
Total			136

Sumber :Data yang diolah, 2017

Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2006, hal. 91). Jadi sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono (2006, hal. 96) menjelaskan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, Menurut Azuar dkk (2014, hal. 65) data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi (pengelompokan), yang sifatnya menunjukkan kualitas dan bukan angka atau nilai kuantitatif tertentu.

Sumber Data

Dalam Penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Azuar dkk, 2014, hal. 65).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Kuesioner adalah “pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui

pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti” (Azuar dkk, 2014, hal. 69). Kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Kota Medan. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrumen berbentuk pertanyaan tertutup, serta diukur menggunakan skala likert dari 1 s/d 5. Berikut adalah penilaian kuesioner dengan menggunakan skala likert.

**Tabel III.4 Skala Likert
Skor Penilaian Kuesioner**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sebelum kuesioner disebar, terlebih dahulu dilakukan Uji Kualitas Instrumen berupa Uji Validitas dan Reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dilakukan valid jika butir pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Uji Validitas

“Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang seharusnya diukur” (Ghozali, 2005). Pendekatan yang digunakan dalam uji validitas pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} (corrected item-total correlation) dengan r_{tabel} sehingga

dapat diketahui item pertanyaan mana yang valid dan tidak valid. Asumsi yang digunakan dalam uji validitas adalah jika r_{hitung} (dilihat pada kolom corrected item-total correlation) lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item dinyatakan valid. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat atau benar. Sehingga data yang dikumpulkan dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Menurut Ghazali (2005, hal. 47) pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan (*cronbach alpha*), dikatakan reliable bila hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Sumber : Ghazali, 2005, hal. 47)

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir
- σi^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah menganalisis data untuk permasalahan variabel-variabel mandiri. Statistik deskriptif ini memberikan gambaran mengenai nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi data yang digunakan dalam penelitian.

3.7.2 Asumsi Klasik

Penelitian ini juga menguji asumsi klasik yang melekat pada persamaan model regresi, sehingga data-data yang digunakan dalam pengujian hipotesis bebas dari asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model regresi berganda. Karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau

melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

2. Uji Multikolinieritas

“Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen” (Ghozali, 2005). Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance value* yang digunakan pada saat pengolahan data serta nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika *tolerance value* $< 0,10$ atau *VIF* > 10 , maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika *tolerance value* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor
 x_1 = Komitmen Organisasi
 x_2 = Independensi
 x_3 = Profesionalisme
 \square = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
e = Error

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini merupakan salah

satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua buah sampel, dimana kedua buah sampel tersebut berasal dari satu objek yang sama dan memiliki hubungan saling mempengaruhi. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

“Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat)” (Ghozali,2005). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Ho diterima dan Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F atau biasa disebut dengan *Analysis Of Varian (ANOVA)*.

3.7.5 Koefisien Determinasi

“Koefisien determinasi digunakan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen” (Ghozali, 2005). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 15 pertanyaan untuk variabel (X_3), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y), dimana yang menjadi (X_1) adalah Komitmen Organisasi, variabel (X_2) adalah Independensi, variabel (X_3) adalah Profesionalisme, dan variabel (Y) adalah Kinerja Auditor. Jumlah total seluruh populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 136 orang. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan perhitungannya dengan menghitung seluruh kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Kuesioner disampaikan kepada responden setelah mendapatkan izin dari KAP yang bersangkutan untuk menyebarkan kuesioner tersebut. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel IV.1 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	136
Kuesioner yang kembali	48
Kuesioner yang tidak lengkap	6
Kuesioner yang dapat digunakan	42

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

4.1.2 Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja dan Jabatan responden.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Pria	26	61.9
2	Wanita	16	38.1
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh auditor pria pada sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan, yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 61.9 % dan wanita sebanyak 16 orang atau 38.1 %.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV.3
Umur Responden

No	Umur	Frekuensi	Persen
1	< 25 Tahun	18	42.9
2	26 – 30 Tahun	20	47.6
3	31 – 36 Tahun	3	7.1
4	> 36 Tahun	1	2.4
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh umur 26 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau 47.6 %, responden berumur < 25 tahun sebanyak 18

orang atau 42.9 %, responden berumur 31-36 tahun sebanyak 3 orang atau 7.1 %, dan responden yang berusia > 36 tahun hanya 1 orang atau 2.4 %.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Tingkat Frekuensi	Persen
1	D3	2	4.8
2	S1	24	57.2
3	S2	13	30.9
4	Lain-lain	3	7.1
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa sebagian akuntan di beberapa KAP Kota Medan didominasi oleh responden S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 57.2 %, responden berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 4.8 %, responden berpendidikan S2 sebanyak 13 orang atau 30.9 %, dan responden yang berpendidikan lain-lain sebanyak 3 orang atau 7.1 %.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.5
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Tingkat Frekuensi	Persen
1	0 – 5 Tahun	22	52.4
2	6 – 10 Tahun	15	35.7
3	Lebih dari 10 Tahun	5	11.9
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden didominasi oleh auditor yang bekerja 0-5 tahun sebanyak 22 orang atau 52.4 %, responden

yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 35.7 %, dan responden yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang atau 11.9 %.

4.1.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel IV.6
Jabatan

No	Jabatan	Tingkat Frekuensi	Persen
1	Auditor Magang	2	4.8
2	Auditor Junior	31	73.8
3	Auditor Senior	7	16.6
4	Manager KAP	1	2.4
5	Partner	1	2.4
Jumlah		42	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa pada tingkat jabatan responden didominasi oleh jabatan sebagai Auditor Junior yaitu sebanyak 31 orang atau 73.8 %, responden yang menjabat sebagai Auditor Magang sebanyak 2 orang atau 4.8 %, responden yang menjabat sebagai Auditor Senior sebanyak 7 orang atau 16.6 %, responden yang menjabat sebagai Manager KAP hanya berjumlah 1 orang atau 2.4 %, dan responden yang menjabat sebagai Partner juga berjumlah 1 orang atau 2.4 %.

4.1.3 Uji Instrumen

4.1.3.1 Uji Validitas

Dalam menguji validitas digunakan software statistik SPSS versi 23. Dari 136 kuesioner yang disebar 42 yang kembali dan yang dapat diproses. Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi			
Item 1	.684	.304	Valid
Item 2	.628	.304	Valid
Item 3	.612	.304	Valid
Item 4	.787	.304	Valid
Item 5	.599	.304	Valid
Item 6	.753	.304	Valid
Item 7	.783	.304	Valid
Item 8	.764	.304	Valid
Item 9	.852	.304	Valid
Item 10	.842	.304	Valid
Independensi			
Item 1	.846	.304	Valid
Item 2	.848	.304	Valid
Item 3	.862	.304	Valid
Item 4	.767	.304	Valid
Item 5	.755	.304	Valid
Item 6	.733	.304	Valid
Profesionalisme			
Item 1	.391	.304	Valid
Item 2	.610	.304	Valid
Item 3	.577	.304	Valid
Item 4	.354	.304	Valid
Item 5	.597	.304	Valid
Item 6	.719	.304	Valid
Item 7	.426	.304	Valid
Item 8	.574	.304	Valid
Item 9	.582	.304	Valid
Item 10	.428	.304	Valid
Item 11	.535	.304	Valid
Item 12	.486	.304	Valid
Item 13	.582	.304	Valid
Item 14	.577	.304	Valid
Item 15	.508	.304	Valid
Kinerja Auditor			
Item 1	.690	.304	Valid
Item 2	.694	.304	Valid
Item 3	.714	.304	Valid
Item 4	.767	.304	Valid
Item 5	.805	.304	Valid
Item 6	.647	.304	Valid
Item 7	.711	.304	Valid

Item 8	.576	.304	Valid
Item 9	.751	.304	Valid
Item 10	.523	.304	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel diatas dari 41 item ternyata dinyatakan semua item valid, tidak ada item yang harus dibuang. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap r_{tabel} dapat diperoleh dari $df = N-2$ ($42-2=40$) dan $r_{tabel} = 0,304$, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas digunakan software statistik SPSS versi 23. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Ringkasan Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Auditor	0.870	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.901	Reliabel
Independensi	0.886	Reliabel
Profesionalisme	0.814	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari tabel diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel penelitian menunjukkan > 0.600 yaitu Kinerja Auditor sebesar 0.870, Komitmen Organisasi 0.901, Independensi 0.886, dan Profesionalisme sebesar 0.814. dengan begitu semua butir pertanyaan variabel diatas sudah reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X1) dapat dilihat pada tabel IV.12 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.12
Komitmen Organisasi

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	12	28.6	26	61.9	4	9.5	-	-	-	-	42	100
Item 2	6	14.3	24	57.1	12	28.6	-	-	-	-	42	100
Item 3	8	19.0	33	78.6	1	2.4	-	-	-	-	42	100
Item 4	9	21.4	30	71.4	1	2.4	2	4.8	-	-	42	100
Item 5	13	31.0	21	50.0	5	11.9	3	7.1	-	-	42	100
Item 6	8	19.0	28	66.7	4	9.5	2	4.8	-	-	42	100
Item 7	7	16.7	26	61.9	7	16.7	2	4.8	-	-	42	100
Item 8	10	23.8	22	52.4	8	19.0	2	4.8	-	-	42	100
Item 9	7	16.7	24	57.1	9	21.4	2	4.8	-	-	42	100
Item 10	9	21.4	23	54.8	8	19.0	2	4.8	-	-	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel IV.12 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari 42 responden, sebesar 61.9 % menyatakan setuju bahwa responden merasa ikut memiliki organisasi di tempatnya bekerja, sedangkan 28.6% menyatakan sangat setuju, dan 9.5 % menyatakan kurang setuju.
2. Dari 42 responden, sebesar 57.1 % menyatakan setuju bahwa responden merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempatnya bekerja, sedangkan 28.6 % menyatakan kurang setuju, dan sebesar 14.3 % menyatakan sangat setuju.
3. Dari 42 responden, sebesar 78.6 % menyatakan setuju bahwa organisasi tempatnya bekerja sangat berarti baginya, sedangkan 19.0 % menyatakan sangat setuju, dan sebesar 2.4 % menyatakan kurang setuju.

4. Dari 42 responden, sebesar 71.4 % menyatakan setuju bahwa responden merasa menjadi bagian dari organisasi di tempatnya bekerja, sedangkan 21.4 % menyatakan sangat setuju, 4.8 % tidak setuju, dan sebesar 2.4 % menyatakan kurang setuju.
5. Dari 42 reponden, sebesar 50.0 % menyatakan setuju bahwa responden merasa masalah organisasi di tempatnya bekerja juga seperti masalahnya, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, 11.9 % menyatakan kurang setuju, dan 7.1 % menyatakan tidak setuju.
6. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa responden merasa saat ini mereka tetap tinggal di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi, sedangkan 19.0 % menyatakan sangat setuju, 9.5 % menyatakan kurang setuju, dan 4.8 % menyatakan tidak setuju.
7. Dari 42 responden, sebesar 61.9 % menyatakan setuju bahwa alasan utama mereka tetap bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja adalah karena loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan 16.7 % menyatakan sangat setuju, sama dengan responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 16.7 %, dan 4.8 % menyatakan tidak setuju.
8. Dari 42 responden, sebesar 52.4 % menyatakan setuju bahwa responden merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi di tempatnya bekerja, sedangkan 23.8 % sangat setuju, 19.0 % kurang setuju, dan 4.8 % tidak setuju.
9. Dari 42 responden, sebesar 57.1 % menyatakan setuju bahwa responden merasa tidak profesional jika meninggalkan pekerjaan di tempatnya bekerja,

sedangkan 21.4 % menyatakan kurang setuju, 16.7 % sangat setuju, dan 4.8 % tidak setuju.

10. Dari 42 responden, sebesar 54,8 % menyatakan setuju bahwa responden merasa tidak loyalitas terhadap organisasi jika mereka memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya, sedangkan 21.4 % sangat setuju, 19.0 % kurang setuju, dan 4.8 % tidak setuju.

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Variabel Independensi (X2)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Independensi (X2) dapat dilihat pada tabel IV.13 dibawah ini sebagai berikut:

**Tabel IV.13
Independensi**

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	17	40.5	17	40.5	6	14.3	2	4.8	-	-	42	100
Item 2	18	42.9	23	54.8	-	-	1	2.4	-	-	42	100
Item 3	20	47.6	18	42.9	2	4.8	2	4.8	-	-	42	100
Item 4	17	40.5	16	38.1	8	19.0	1	2.4	-	-	42	100
Item 5	9	21.4	28	66.7	3	7.1	2	4.8	-	-	42	100
Item 6	13	31.0	27	64.3	1	2.4	1	2.4	-	-	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel IV.13 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari 42 responden, sebesar 40.5 % responden menyatakan sangat setuju dan juga setuju bahwa penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang diperiksa, sedangkan 14.3 % menyatakan kurang setuju, dan 4.8 % menyatakan tidak setuju.
2. Dari 42 responden, sebesar 54.8 % responden menyatakan setuju bahwa pemeriksaan langsung dan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-

catatan, pejabat dan karyawan perusahaan, serta sumber informasi lain yang berhubungan dengan kegiatan, kewajiban-kewajiban, dan sumber-sumber bisnis, sedangkan 42.9 % menyatakan sangat setuju, dan 2.4 % menyatakan tidak setuju.

3. Dari 42 responden, sebesar 47.6 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi atau hubungan yang membatasi pemeriksaan pada kegiatan catatan, orang-orang tertentu yang seharusnya tercakup dalam pemeriksaan, sedangkan 42.9 % menyatakan setuju, dan 4.8 % menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.
4. Dari 42 responden, sebesar 40.5 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pelaporan bebas dari perasaan kewajiban untuk memodifikasi pengaruh fakta-fakta yang dilaporkan pada pihak tertentu, sedangkan 38.1 % menyatakan setuju, 19.0 % menyatakan kurang setuju, dan 2.4 % menyatakan tidak setuju.
5. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa pelaporan menghindari bahasa atau istilah-istilah yang mendua arti secara sengaja atau tidak dalam pelaporan fakta-fakta, pendapatan, rekomendasi, serta dalam penafsirannya, sedangkan 21.4 % menyatakan sangat setuju, 7.1 % menyatakan kurang setuju, dan 4.8 % menyatakan tidak setuju.
6. Dari 42 responden, sebesar 64.3 % menyatakan setuju bahwa penyusunan program audit bebas dari campur tangan atau suatu sikap tidak mau bekerjasama mengenai penerapan prosedur yang dipilih, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 2.4 % menyatakan kurang setuju juga tidak setuju.

4.1.4.3 Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme (X3)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Profesionalisme (X3)

dapat dilihat pada tabel IV.14 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.14
Profesionalisme

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	20	47.6	22	52.4	-	-	-	-	-	-	42	100
Item 2	13	31.0	29	69.0	-	-	-	-	-	-	42	100
Item 3	13	31.0	20	47.6	9	21.4	-	-	-	-	42	100
Item 4	14	33.3	25	59.5	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 5	11	26.2	26	61.9	5	11.9	-	-	-	-	42	100
Item 6	13	31.0	28	66.7	1	2.4	-	-	-	-	42	100
Item 7	13	31.0	29	69.0	-	-	-	-	-	-	42	100
Item 8	18	42.9	23	54.8	1	2.4	-	-	-	-	42	100
Item 9	13	31.0	26	61.9	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 10	11	26.2	28	66.7	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 11	11	26.2	28	66.7	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 12	15	35.7	24	57.1	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 13	13	31.0	26	61.9	3	7.1	-	-	-	-	42	100
Item 14	12	28.6	24	57.1	6	14.3	-	-	-	-	42	100
Item 15	13	31.0	24	57.1	5	11.9	-	-	-	-	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel IV.14 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari 42 responden, sebesar 52.4 % menyatakan setuju bahwa responden berjanji akan menjadi auditor yang profesional dan mengabdikan diri sepenuhnya, sedangkan 47.6 % menyatakan sangat setuju.
2. Dari 42 responden, sebesar 69.0 % menyatakan setuju bahwa responden menjadi auditor tanpa ada tekanan dari manapun, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju.
3. Dari 42 responden, sebesar 47.6 % menyatakan setuju bahwa responden sudah pantas menjadi auditor yang profesional atas hasil kerja yang di

lakukannya, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 21.4 % menyatakan kurang setuju.

4. Dari 42 responden, sebesar 59.5 % menyatakan setuju bahwa responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan, sedangkan 33.3 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.
5. Dari 42 responden, sebesar 61.9 % menyatakan setuju bahwa akuntan publik adalah profesi yang patut dibanggakan, sedangkan 26.2 % menyatakan sangat setuju, dan 11.9 % menyatakan kurang setuju.
6. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa responden menerima kemampuannya dinilai oleh organisasinya/rekan seprofesi, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 2.4 % menyatakan kurang setuju.
7. Dari 42 responden, sebesar 69.0 % menyatakan setuju bahwa responden bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju.
8. Dari 42 responden, sebesar 54.8 % menyatakan setuju bahwa responden tidak akan lari dari kewajiban pekerjaan yang diberikan, sedangkan 42.9 % menyatakan sangat setuju, dan 2.4 % menyatakan kurang setuju.
9. Dari 42 responden, sebesar 61.9 % menyatakan setuju bahwa bila responden bekerja dengan profesional, publik akan percaya dengan profesi ini, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.
10. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa responden mampu percaya diri sebagai auditor walau banyak rintangan yang dihadapi,

sedangkan 26.2 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.

11. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa responden sering berdiskusi bagaimana menjadi auditor yang berkualitas, sedangkan 26.2 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.
12. Dari 42 responden, sebesar 57.1 % menyatakan setuju bahwa responden selalu mencari ilmu yang berkaitan dengan profesinya, sedangkan 35.7 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.
13. Dari 42 responden, sebesar 61.9 % menyatakan setuju bahwa responden mampu menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 7.1 % menyatakan kurang setuju.
14. Dari 42 responden, sebesar 57.1 % menyatakan setuju bahwa responden senang menghadiri dan turut berpartisipasi dalam pertemuan yang dilakukan oleh IAPI, sedangkan 28.6 % menyatakan sangat setuju, dan 14.3 % menyatakan kurang setuju.
15. Dari 42 responden, sebesar 57.1 % menyatakan setuju bahwa responden selalu mendukung keputusan dari organisasi profesinya, sedangkan 31.0 % menyatakan sangat setuju, dan 11.9 % menyatakan kurang setuju.

4.1.4.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Auditor (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Auditor (Y) dapat dilihat pada tabel IV.15 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel IV.15
Kinerja Auditor

Tanggapan Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	17	40.5	21	50.0	4	9.5	-	-	-	-	42	100
Item 2	15	35.7	25	59.5	2	4.8	-	-	-	-	42	100
Item 3	7	16.7	13	31.0	14	33.3	8	19.0	-	-	42	100
Item 4	9	21.4	28	66.7	5	11.9	-	-	-	-	42	100
Item 5	7	16.7	21	50.0	13	31.0	1	2.4	-	-	42	100
Item 6	9	21.4	29	69.0	4	9.5	-	-	-	-	42	100
Item 7	7	16.7	29	69.0	6	14.3	-	-	-	-	42	100
Item 8	8	19.0	25	59.5	8	19.0	1	2.4	-	-	42	100
Item 9	11	26.2	25	59.5	4	9.5	2	4.8	-	-	42	100
Item 10	4	9.5	31	73.8	7	16.7	-	-	-	-	42	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel IV.15 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

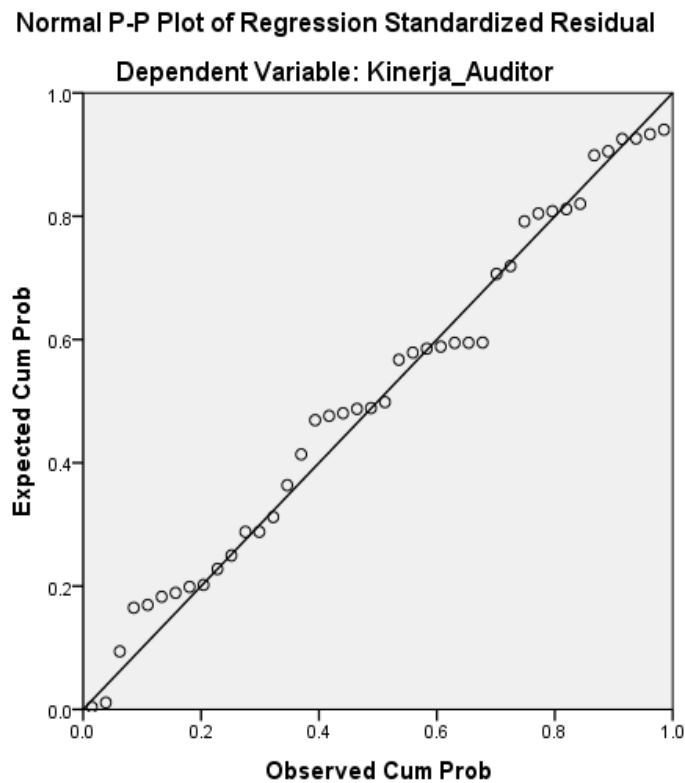
1. Dari 42 responden, sebesar 50.0 % menyatakan setuju bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan auditor, maka kinerjanya semakin profesional, sedangkan 40.5 % menyatakan sangat setuju, dan 9.5 % menyatakan kurang setuju.
2. Dari 42 responden, sebesar 59.5 % menyatakan setuju bahwa auditor yang mempunyai pengalaman cukup dalam bidangnya, kinerjanya semakin baik dan profesional, sedangkan 35.7 % menyatakan sangat setuju, dan 4.8 % menyatakan kurang setuju.
3. Dari 42 responden, sebesar 33.3 % menyatakan kurang setuju bahwa faktor usia sangat mempengaruhi kinerja auditor dalam melaksanakan profesinya, sedangkan 31.0 % menyatakan setuju, 16.7 % menyatakan sangat setuju, dan 19.0 % menyatakan tidak setuju
4. Dari 42 responden, sebesar 66.7 % menyatakan setuju bahwa responden sering menghadiri dan berpartisipasi dalam setiap pertemuan para auditor, sedangkan 21.4 % menyatakan sangat setuju, dan 11.9 % menyatakan kurang setuju.

5. Dari 42 responden, sebesar 50.0 % menyatakan setuju bahwa responden akan tetap bekerja sebagai auditor, walaupun gajinya dipotong untuk keperluan tugas auditor, sedangkan 31.0 % kurang setuju, 16.7 % menyatakan sangat setuju, dan 2.4 % menyatakan tidak setuju.
6. Dari 42 responden, sebesar 69.0 % menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan responden memotivasinya untuk berbuat yang terbaik sebagai auditor, sedangkan 21.4 % menyatakan sangat setuju, dan 9.5 % menyatakan kurang setuju.
7. Dari 42 responden, sebesar 69.0 % menyatakan setuju bahwa perlakuan perusahaan memotivasi responden untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan kewajibannya, sedangkan 16.7 % menyatakan sangat setuju, dan 14.3 % menyatakan kurang setuju.
8. Dari 42 responden, sebesar 59.5 % menyatakan setuju bahwa responden merasa puas dengan bidang pekerjaannya saat ini, sedangkan 19.0 % dengan jumlah persen yang sama menyatakan sangat setuju dan kurang setuju, dan sisanya sebesar 2.4 % menyatakan tidak setuju.
9. Dari 42 responden, sebesar 59.5 % menyatakan setuju bahwa gaji yang diterima memotivasi responden untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tempatnya bekerja, sedangkan 26.2 % menyatakan sangat setuju, 9.5 % menyatakan kurang setuju, dan 4.8 % menyatakan tidak setuju.
10. Dari 42 responden, sebesar 73.8 % menyatakan setuju bahwa responden berlangganan dan membaca secara sistematis jurnal auditing dan publikasi lainnya, 16.7 % menyatakan kurang setuju dan 9.5 % menyatakan sangat setuju.

4.1.4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Normalitas

Gambar *P-P Plot Standardized* diatas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat kegaris diagonal.

2. Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), dengan nilai tolerance > 10 dan $VIF < 10$.

Tabel IV.17
Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen_Organisasi	.418	2.391
Independensi	.435	2.299
Profesionalisme	.563	1.776

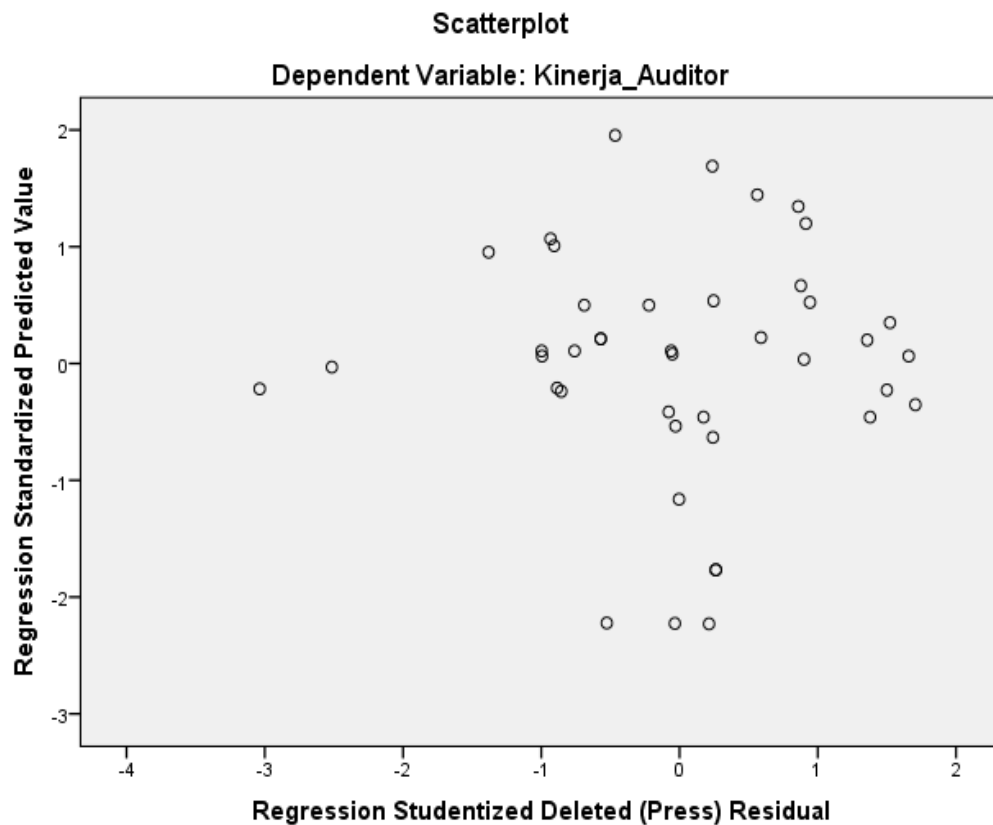
a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

Ketiga variabel independen yaitu X1, X2, dan X3 memiliki nilai yang menunjukkan bahwa Tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$, sehingga dapat dipastikan tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Heteroskedastisitas

Pengujian hetoskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke penganan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis penilaian data heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2 Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.1.4.6 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel-variabel dependen akibat pengaruh dari nilai variabel independen.

Tabel IV.18
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.277	9.693		3.949	.000
Komitmen_Organisasi	.465	.207	.520	2.248	.030
Independensi	-.679	.293	-.526	-2.321	.026
Profesionalisme	.006	.201	.006	.031	.975

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

Berdasarkan tabel diatas dari hasil proses yang menggunakan program software SPSS sebagai penghitungan, maka hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$Y = 38.277 + 0.465X1 + (-0.679X2) + 0.006X3 + e$$

Interprestasi dari persamaan diatas adalah setiap variasi nilai X meningkat 1 kali (100%), maka variasi nilai Y akan bertambah/berkurang sebesar b (bertambah jika nilai b positif atau berkurang jika nilai b negative). Dari persamaan diatas interprestasinya adalah :

1. Konstanta (a) mempunyai regresi sebesar 38.277, artinya jika variabel Komitmen Organisasi (X1), Independensi (X2), dan Profesionalisme (X3) dianggap nol, maka ada kenaikan Kinerja Auditor sebesar 38.277.

2. Komitmen Organisasi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.465, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1 % maka akan ada kenaikan Kinerja Auditor sebesar 46.5 %.
3. Independensi (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar - 0.679, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Independensi (X2) sebesar 1 % maka akan ada penurunan Kinerja Auditor sebesar 67.9 %.
4. Profesionalisme (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0.006, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Profesionalisme (X3) sebesar 1 % maka akan ada kenaikan Kinerja Auditor sebesar 0,06 %.

4.1.4.7 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara X1, X2, X3 terhadap Y.

Tabel IV.19
Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.277	9.693		3.949	.000
Komitmen_Organisasi (X1)	.465	.207	.520	2.248	.030
Independensi (X2)	-.679	.293	-.526	-2.321	.026
Profesionalisme (X3)	.006	.201	.006	.031	.975

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

- 1) Variabel Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil pengujian diperoleh uji t statistik untuk komitmen Organisasi menghasilkan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.030 yang berarti lebih kecil

dari 0.050, dengan demikian berarti menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2) Variabel Independensi (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil pengujian diperoleh uji statistik untuk Independensi menghasilkan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.026 yang berarti lebih kecil dari 0.050, dengan demikian berarti menunjukkan bahwa independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

3) Variabel Profesionalisme (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y)

Hasil pengujian diperoleh uji statistik untuk profesionalisme menghasilkan nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.975 yang berarti lebih besar dari 0.050, dengan demikian berarti menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut :

Tabel IV.20
Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.085	3	42.695	2.233	.100 ^b
	Residual	726.700	38	19.124		
	Total	854.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Independensi, Komitmen_Organisasi

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Independensi (X2), dan Profesionalisme (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y).

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 2.233$ lebih kecil dari $F_{tabel} = 3.24$ (dilihat dari tabel F), dengan demikian nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0.100 > 0.05$. Kesimpulannya bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (X1), Independensi (X2), dan Profesionalisme (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y).

4.1.4.8 Koefisien Determinasi (*adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Tabel IV.21
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.083	4.373

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Independensi, Komitmen_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Auditor

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari *adjusted R square*) sebesar 0.083, hal ini berarti 8.3 % variasi nilai Kinerja Auditor ditentukan oleh variasi nilai Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme. Sedangkan sisanya 91.7 % Kinerja Auditor dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Auditor (Y) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.030 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.030 < 0.05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di KAP Kota Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yola Mentari (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hal ini berarti semakin tinggi rasa komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Terbukti dengan komitmen afektif dimana seorang auditor pada KAP Kota Medan banyak yang setuju bahwa organisasi tempatnya bekerja sangat berarti baginya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fradilla Septia (2016) bahwa jika komitmen organisasi seorang auditor baik maka tujuan organisasi juga akan terlaksana dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Independensi (X2) Terhadap Kinerja Auditor (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pengaruh antara Independensi (X2) dengan Kinerja Auditor (Y) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.026 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.026 < 0.050$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial adanya

pengaruh signifikan antara Independensi terhadap Kinerja Auditor di KAP Kota Medan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurul Arifah (2012) yang menyatakan bahwa Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hal ini berarti semakin tinggi Independensi auditor maka Kinerja nya akan semakin tinggi pula. Independensi merupakan sikap yang tidak memihak didalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Maka dari itu kebanyakan auditor pada KAP Kota Medan menyetujui bahwa dalam independensi investigative, pemeriksaan bebas mengakses semua buku-buku, catatan-catatan, pejabat serta karyawan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia Lukyta (2014) yang menyatakan bahwa seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka dia tidak akan mudah terpengaruh dan tidak mudah dikendalikan oleh pihak lain dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpai dalam pemeriksaan dan dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerjanya akan menjadi lebih baik.

4.2.3 Pengaruh Profesionalisme (X1) Terhadap Kinerja Auditor (Y).

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini pengaruh antara Profesionalisme (X3) terhadap Kinerja Auditor (Y) diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0.975 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0.975 > 0.050$) dengan nilai yang tidak signifikan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor di KAP Kota Medan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kompiang Martina (2013) yang menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor maka kinerjanya akan semakin memuaskan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi, dan hubungan dengan sesama profesi pada variabel ini tidak mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Kota Medan. Ada beberapa hal yang menjadi penyebab profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Armawan (2010, hal. 10) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan yang khusus. Dimana tingkat pengetahuan dan latihan khusus tercipta untuk seorang auditor yang berpengalaman di bidangnya. Dilihat dari deskripsi responden berdasarkan jabatan yang mencerminkan pengalaman serta pendidikan profesi yang dimiliki oleh auditor, yaitu auditor junior yang dominan dengan 73.8 %. Hal ini berdampak pada pengetahuan serta latihan khusus yang dimiliki oleh auditor junior. Karena auditor junior belum cukup berpengalaman di bandingkan dengan auditor senior yang sudah pasti memiliki jam terbang yang lebih lama serta tingkat pengetahuan yang tinggi.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Independensi (X2), dan Profesionalisme (X3) Terhadap Kinerja Auditor (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan perolehan nilai yang tidak signifikan. Melalui analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien X1 sebesar 0.465 X2 0.679 X3 0.006 dan

bilangan konstantanya yakni 38.277. jadi persamaan garis regresinya $Y = 38.277 + 0.465 X_1 + (-0.679 X_2) + 0.006 X_3 + e$. hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi menunjukkan nilai 8.3 % artinya pengaruh dari Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme hanya sebesar 8.3 % saja, ini merupakan persentase yang sangat kecil dibandingkan sisanya sebesar 91.7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Independensi dan Profesionalisme secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Yudi Armawan (2010) dan Sri Trisnaningsih (2007) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yang hanya 42 orang dari total populasi sebesar 136 orang serta deskripsi responden berdasarkan jabatan yang didominasi oleh auditor junior sebanyak 73.8 %. Dengan lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 52.4 %.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, independensi, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi rasa Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh auditor maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
2. Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi Independensi yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin tinggi Kinerja Auditor.
3. Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini disebabkan oleh auditor junior yang lebih dominan dibandingkan auditor senior yang lebih berpengalaman dan tanpa didasari kesadaran dalam diri auditor itu sendiri, untuk mengoptimalkan kinerjanya.
4. Komitmen Organisasi, Independensi, dan Profesionalisme tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya KAP Kota Medan meningkatkan kinerja para Auditor dan juga pimpinan harus mempunyai kemampuan sebagai pengawas, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif dengan begitu auditor akan merasakan kenyamanan dan ketenangan karena mereka telah memiliki pimpinan yang baik buat mereka.
2. Sebaiknya para Auditor perlu meningkatkan kesadaran atas komitmennya terhadap profesinya sekarang, agar dapat meningkatkan kinerja pada masing-masing KAP nya dengan melakukan pelatihan-pelatihan.
3. Sebaiknya para Auditor dalam meningkatkan maupun menjalankan tugasnya harus sesuai dengan standart profesi yang sudah dicitakan oleh organisasi profesi, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja.
4. Sebaiknya pengalaman auditor untuk auditor junior sangat diperlukan agar profesionalisme dapat terbangun dalam diri auditor.
5. Sebaiknya penelitian selanjutnya harus menambah cakupan sampel penelitian, baik dengan memperluas wilayah amupun jenis auditor. Yaitu auditor internal perusahaan swasta atau instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Lukyta Arumsari (2014). “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik”. Universitas Udayana Denpasar Bali. *Skripsi*.
- Adi Nugraha dan Ramantha (2015). “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali”, *e-Jurnal Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Vol. 13 No. 3, Desember 2015.
- Agustin Suryaningtias (2007). “Faktor-faktor yang mempengaruhi Independensi Akuntan Publik”. Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama. *Skripsi*.
- Azuar Juliandi, Irfan, dan Saprial (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara PRESS.
- Bella Ariviana (2014). “Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, Pengalaman, dan Independensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. *Skripsi*
- Cepi Triatna (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Devi Safitri (2014). “Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol. 11, No. 2, September 2014.
- Edy Sutrisno (2010), *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fradilla Septia Nalendra (2016). “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Corporate Governance, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Skripsi*
- Hall, James A dan Tommie Singleton. (2007). *Audit dan Assurance Teknologi Informasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta : PT. Salemba Empat
- Ismail Nawawi Uha (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kerja*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.

- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Made Yudi Armawan (2010). “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Sebagai Internal Auditor”. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Jurnal*.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martina Dinata dan Dharma Saputra (2013). “Pengaruh Independensi , Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali”. *e- jurnal akuntansi*. Universitas Udayana Denpasar Bali. Vol. 4 No. 1 2013
- Moeheriono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi (2002). *Auditing*, buku 1 edisi 6. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- (2010). *Auditing*, buku 1 edisi 6. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Nurul Arifah (2012). “Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor”. Universitas Hasanuddin Makasar. *Skripsi*.
- Sri Trisnaningsih (2007). “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”. Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur. *Jurnal*.
- Sugiyono (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke empat belas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- www.ppajp.kemenkeu.go.id, “Informasi Publik”.
- www.tribunnews.com, “Mantan Sekda Langkat Dituntut 7,5 Tahun, Rekanan Pemkab 8 Tahun”. Di akses 31/10/2013
- Yola Mentari Putri (2015). “Pengaruh Komitmen Organisasi Profesionalisme, dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta”. Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*.