

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

**Wan Fachruddin SE, M.Si, Ak, CA, CPA**

*Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi*

**Ella Rahmasari Rangkuti**

*Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada 47 auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Independensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor, 2) Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Auditor. 4) Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Kata kunci : Independensi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Auditor.

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Kantor akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa profesional dalam praktik akuntan publik (Mulyadi, 2002, hal. 60). Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi nonkomersial yang lebih kecil. Sebuah kantor akuntan publik mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal (Arens et al, 2011, hal. 19). Namun saat ini kinerja auditor telah menjadi sorotan publik karena banyaknya terjadi kasus yang melibatkan auditor baik di Indonesia maupun di luar negeri. Banyaknya kasus yang melibatkan para auditor berdampak pada kepercayaan masyarakat akan profesi auditor.

Adapun beberapa kasus mengenai auditor yang berdampak pada kinerja auditor yaitu kasus KAP PwC yang terjadi di luar negeri. KAP PwC telah gagal mendeteksi *fraud* akuntansi yang terjadi pada British Telecom di Italia. Padahal relasi PwC dengan British Telecom sudah berlangsung 33 tahun. British Telecom segera mengganti PwC dengan KPMG. Kegagalan ini berhasil di deteksi oleh pelaporan pengaduan

(*whistleblower*) yang dilanjutkan dengan akuntansi forensik oleh KPMG. Modusnya membesarkan penghasilan perusahaan melalui perpanjangan kontrak yang palsu dan *invoice*-nya serta transaksi yang palsu dengan *vendor*. Praktik *fraud* ini sudah terjadi sejak tahun 2013. Dorongan memperoleh bonus (*tantiem*) menjadi stimulus *fraud* akuntansi. Dampak *fraud* akuntansi ini menyebabkan *British Telecom* harus menurunkan GBP530 juta dan memotong proyeksi arus kas selama tahun ini sebesar GBP500 juta untuk membayar hutang-hutang yang disembunyikan dan *British Telecom* rugi membayar pajak penghasilan atas laba yang sebenarnya tidak ada. Skandal *fraud* ini juga berdampak pada harga saham yang anjlok seperlimanya. CEO dan CFO *British Telecom* dipaksa mengembalikan bonus mereka masing-masing GBP340.000 dan GBP193.000 (Warta Ekonomi, Jakarta 2017).

Selain kasus KAP PwC ada juga kasus KAP Purwanto, Suherman & Surja di Indonesia. Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young di Indonesia yakni KAP Purwanto, Suherman & Surja membayar denda sebesar US\$1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya yang diumumkan oleh *Public Company Oversight Board* (PCOB). Temuan ini berawal ketika kantor akuntan mitra EY di AS melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Mereka menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak di dukung dengan data yang akurat, yakni dalam hal persewaan lebih dari 4 ribu unit tower seluler. Namun afiliasi EY di Indonesia itu merilis laporan hasil audit dengan status wajar tanpa pengecualian (Tempo.co, Jakarta 2017).

Selain kasus KAP PwC dan KAP Purwanto, Suherman & Surja, ada juga kasus KAP Hasnil M Yasin di Sumatera Utara. Pimpinan KAP Hasnil telah melakukan manipulasi pajak penghasilan PNS di Langkat dan Simalungun. Pimpinan KAP Hasnil dan Rekan, dihukum 6 tahun penjara atas kasus penghitungan kelebihan pembayaran pajak penghasilan Sekda Langkat tahun anggaran 2001-2002. Tahun 2003, Hasnil di hukum 4 tahun penjara dalam kasus serupa di Simalungun, dan dari kedua kasus tersebut Hasnil di denda sebesar Rp.200 juta. Kasus ini tidak dilakukan sendiri tetapi menyeret mantan Sekda Langkat dan juga mantan Sekda Simalungun. Akibat manipulasi pajak yang dilakukan oleh Hasnil, total kerugian Negara mencapai Rp 2,9 miliar. Jumlah itu yakni Rp. 1,2 miliar kerugian di Pemkab Langkat dan Rp. 1,7 miliar kerugian Pemkab Simalungun (Sumutpos.co, Sumut 2018).

Untuk mendukung kinerja auditor yang baik, seorang auditor terlebih dahulu harus menanamkan sikap independensi pada dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung kepada orang lain (Mulyadi, 2002, hal.26). Seorang auditor yang memiliki sikap bebas dari pengaruh dan jujur berarti auditor tersebut telah menjalankan tugasnya sesuai dengan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Dengan menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku maka seorang auditor akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas sehingga akan meningkatkan kinerja auditor. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Putri dan I.D.G (2013) menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain independensi, sikap profesionalisme juga harus dimiliki oleh seorang auditor untuk mendukung kinerja auditor. Profesionalisme adalah tanggung jawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat (Arens, Elder & Beasley, 2015:96). Dalam menilai laporan keuangan seorang auditor harus secara profesional karena profesi auditor merupakan profesi yang dipercayai oleh masyarakat. Dengan profesionalisme yang tinggi tentu akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan dapat

meningkatkan kinerja auditor. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Alfianto dan Dhini (2015) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Tidak hanya sikap independensi dan profesionalisme yang ditanamkan dalam diri seorang auditor tetapi seorang auditor juga harus membangun komitmen organisasi pada kantor tempat ia bekerja. Menurut Kasmir (2018, hal.193) menyatakan bahwa Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan adanya komitmen dapat menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja secara maksimal atau sebaliknya. Dengan menumbuhkan rasa nyaman di dalam organisasi akan membuat dia senang berada di dalam organisasinya sehingga menunjukkan sikap yang positif dan berusaha akan meningkatkan kinerjanya serta ikut mewujudkan tujuan organisasinya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Putra dan Made (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian yang dilakukan Putri dan I.D.G (2013) dengan judul Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan wilayah penelitian terbatas atas Kantor Akuntan Publik di Bali. Dalam penelitian ini peneliti memodifikasi dari penelitian Putri dan I.D.G (2013) dengan mengganti variabel independennya serta mengganti objek penelitiannya menjadi Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Alasannya mengganti variabel etika profesi karena di dalam etika profesi sudah termasuk dalam variabel independensi dan profesionalisme sehingga peneliti hanya memfokuskan pada kedua variabel tersebut. Peneliti menggantinya dengan komitmen organisasi karena komitmen organisasi merupakan rangkaian dari sikap independen dan profesionalisme seorang auditor.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
2. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor?

Apakah Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teoritis**

#### **1. Kinerja Auditor**

Menurut Rosally dan Yulius (2015) menyatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Menurut Sanjiwani dan I Gede (2016) menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai kinerja auditor maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Eviany dan Narumi (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu independensi, integritas dan kompetensi. Menurut Alfianto dan Dhini (2015) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit. Pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja menurut Agus Dharma dalam Putri (2015) sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas dan 3) Ketepatan waktu.

## **2. Independensi**

Dalam standar umum audit yang kedua menyatakan bahwa “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 (SPAP, 2001). Menurut Elder, Beasley, Arens & Jusuf (2011, hal. 74) menyatakan bahwa Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai independensi, peneliti menyimpulkan bahwa independensi adalah sikap yang bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak manapun dalam mengambil keputusan secara obyektif dan berdasarkan fakta yang ada. Mautz dan Sharaf dalam Tandiontong (2018, hal.170) mengusulkan 3 dimensi independensi auditor yaitu: 1) Independensi penyusunan program, 2) Independensi pelaksanaan pekerjaan dan 3) Independensi pelaporan.

## **3. Profesionalisme**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia profesionalisme berarti mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Menurut Arens, Elder & Beasley (2015, hal. 96) menyatakan bahwa Profesionalisme adalah tanggung jawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai profesionalisme, peneliti menyimpulkan bahwa profesionalisme adalah tanggung jawab dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep profesionalisme dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton dalam Putri (2015) adalah konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima dimensi, yaitu: 1) Pengabdian pada profesi, 2) Kewajiban sosial, 3) Kemandirian, 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi dan 5) Hubungan dengan sesama profesi.

## **4. Komitmen Organisasi**

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut Syarifuddin Alwi (2001:49) dalam Bagia (2015, hal.42) komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan dalam perusahaan. Menurut Alfianto dan Dhini (2015) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan sikap suka

atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap suka atau tidak suka seorang karyawan dalam organisasi dan ikut terlibat dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Windsor (1995), Weiner dan Vardi (1998), Mayer & Alen (1990) dan Cuverson (2002) dalam Tandiontong (2018, hal. 130) menganjurkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu: 1) Komitmen afektif, 2) Komitmen kontinu dan 3) Komitmen normatif.

## **B. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jawaban sementara ini baru hanya berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data penelitian (Ananta dkk, 2014, hal 35.).

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang merupakan simpulan sementara dari penelitian ini yaitu:

1. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
2. Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor
4. Independensi, Profesionalisme dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana hubungan antara satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono,2016).

### **B. Definisi Operasional Variabel**

#### **Kinerja Auditor (Y)**

Kinerja auditor adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja menurut Agus Dharma dalam Putri (2015) sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas dan 3) Ketepatan waktu.

#### **Independensi (X1)**

Independensi adalah sikap yang bebas dari pengaruh dan tekanan dari pihak manapun dalam mengambil keputusan secara obyektif dan berdasarkan fakta yang ada. Mautz dan Sharaf dalam Tandiontong (2018, hal.170) mengusulkan 3 dimensi independensi auditor yaitu: 1) Independensi penyusunan program, 2) Independensi pelaksanaan pekerjaan dan 3) Independensi pelaporan.

#### **Profesionalisme (X2)**

Profesionalisme adalah tanggung jawab dari seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Konsep profesionalisme dikembangkan oleh Hall, James A dan Tommie Singleton dalam Putri (2015) adalah konsep profesionalisme untuk menguji profesionalisme para akuntan publik yang meliputi lima dimensi, yaitu:1) Pengabdian pada profesi, 2) Kewajiban sosial, 3) Kemandirian, 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi dan 5) Hubungan dengan sesama profesi.

#### **Komitmen Organisasi (X3)**

Komitmen organisasi adalah sikap suka atau tidak suka seorang karyawan dalam organisasi dan ikut terlibat dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Windsor (1995), Weiner dan Vardi (1998), Mayer & Alen (1990) dan Cuverson (2002) dalam Tandiontong (2018, hal. 130) menganjurkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu: 1) Komitmen afektif, 2) Komitmen kontinu dan 3) Komitmen normatif.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Akuntan Publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Medan. Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Kota Medan yang izinnya terdaftar di Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) per 12 Desember 2018 dan 3 Januari 2019.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Ananta dkk (2014, hal. 85) menyatakan bahwa *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampelnya adalah 159 responden dan sampel yang diteliti adalah auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner/angket. Responden dalam penelitian ini yaitu auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Skala instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Sebelum kuesioner disebarkan, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas.

### E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji statistik deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dari 159 kuesioner yang disebar hanya 47 kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dalam perhitungannya dengan cara menghitung seluruh kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Sehingga jumlah responden yang dimiliki peneliti sudah cukup representatif. Tabel IV-2 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner yang akan ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel IV-2**  
**Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner**

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	159
Kuesioner yang kembali	47
Kuesioner yang dapat digunakan	47

Sumber: Data primer yang diolah 2019

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,

2018, hal. 51). Salah satu cara untuk menguji validitas adalah korelasi. Validitas instrumen ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total.

Berdasarkan pada tabel di atas dari 41 pernyataan ternyata dinyatakan semua item valid, tidak ada item yang harus dibuang. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid atau tidak dengan membandingkan  $r_{hitung}$  terhadap  $r_{tabel}$  dapat diperoleh dari  $df = N-2$  ( $47-2 = 45$ ) dan  $r_{tabel} = 0.287$ , dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018, hal. 45). Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,6. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas.

Dari tabel diatas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan  $> 0.600$ . Dengan begitu semua butir pertanyaan variabel di atas sudah reliabel sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Statistik Deskriptif

**Tabel IV-10**  
**Hasil Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Independensi	47	33.00	45.00	38.9149	2.61126
Profesionalisme	47	48.00	66.00	59.2340	4.20772
Komitmen Organisasi	47	25.00	42.00	32.9149	3.53756
Kinerja Auditor	47	33.00	43.00	37.6383	2.67375
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah responden (N) 47. Dari 47 responden variabel Independensi (X1) memiliki nilai minimum 33, nilai maksimum 45, rata-rata 38.91 dan standar deviasi 2.611. Profesionalisme (X2) memiliki nilai minimum 48, nilai maksimum 66, rata-rata 59.23 dan standar deviasi 4.207. Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai minimum 25, nilai maksimum 42, rata-rata 32.91 dan standar deviasi 3.537. Kinerja Auditor (Y) memiliki nilai minimum 33, nilai maksimum 43, rata-rata 37.63 dan standar deviasi 2.673.

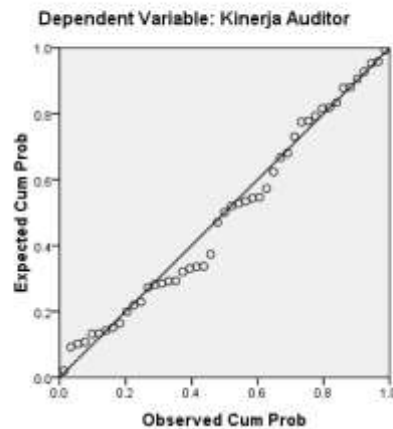
### Analisis Regresi Berganda

Sebelum analisis regresi digunakan untuk terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terhadap masing-masing variabel dan melalui analisis grafik dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal *P Plot Regression Standardized Residual* (Ghozali, 2018. 163).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar IV-1 menampilkan grafik normal plot yang menunjukkan titik-titik yang mewakili data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mendekati garis diagonal. Maka, dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Berdasarkan tampilan grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Selain menggunakan grafik scatterplot, pengujian normalitas data juga menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Pengujian Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Independensi	Profesionalisme	Komitmen Organisasi	Kinerja Auditor
N		47	47	47	47
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	38.9149	59.2340	32.9149	37.6383
	Std. Deviation	2.61126	4.20772	3.53756	2.67375
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.195	.093	.086
	Positive	.097	.107	.093	.084
	Negative	-.129	-.195	-.085	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.886	1.334	.637	.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.413	.057	.812	.880

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-11 besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov* pada masing-masing variabel yaitu pada variabel independensi memiliki nilai signifikan sebesar  $0.413 > 0.05$ , variabel profesionalisme memiliki nilai signifikan sebesar  $0.057 > 0.05$ , variabel komitmen organisasi sebesar  $0.812 > 0.05$  dan variabel kinerja auditor sebesar  $0.880 > 0.05$ . Hal ini berarti semua data terdistribusi secara normal atau data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



## Uji Multikolonieritas

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

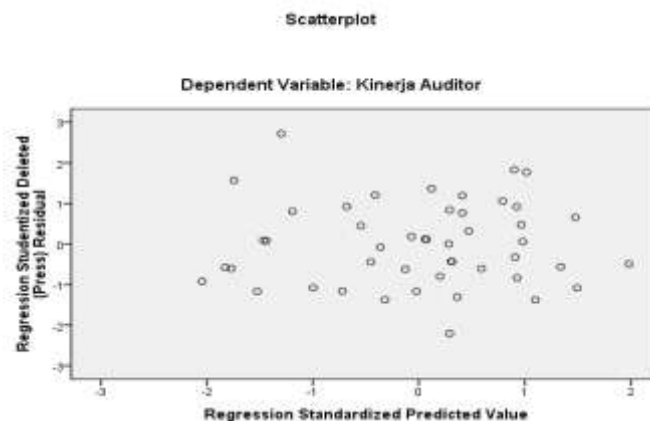
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.131	7.006			
Independensi	-.092	.150	-.090	.839	1.192
Profesionalisme	.236	.094	.372	.832	1.202
Komitmen Organisasi	.215	.102	.285	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa variabel Independensi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.839 dan VIF sebesar 1.192, variabel Profesionalisme memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0.832 dan VIF sebesar 1.202 dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,985 dan VIF sebesar 1.015. Hal ini berarti nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.10 dan VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

## Heterokedastisitas



**Gambar IV-2**  
**Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas dalam penelitian ini terpenuhi, pengujian heterokedastisitas juga menggunakan uji *Glejser*. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam tabel IV-13:

**Tabel IV-13**  
**Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.013	3.923		.768	.447
	Independensi	-.012	.084	-.024	-.145	.886
	Profesionalisme	.014	.052	.045	.269	.789
	Komitmen Organisasi	-.044	.057	-.117	-.769	.446

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan dari Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi masing adalah 0.886, 0.789 dan 0.446 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel yang mengandung heterokedastisitas karena nilai signifikan > 0.05.

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada regresi berganda tentang pengaruh Independensi (X1), Profesionalisme(X2) dan Komitmen Organisasi(X3) terhadap Kinerja Auditor(Y) maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-14**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.131	7.006		2.874	.006
	Independensi	-.092	.150	-.090	-.611	.545
	Profesionalisme	.236	.094	.372	2.522	.015
	Komitmen Organisasi	.215	.102	.285	2.104	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Pengolahan Data SPSS

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

$$Y = 20.131 + (-0.092X1) + 0.236X2 + 0.215X3$$

**Uji Hipotesis****Uji t**

**Tabel IV-15**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.131	7.006		2.874	.006
	Independensi	-.092	.150	-.090	-.611	.545
	Profesionalisme	.236	.094	.372	2.522	.015
	Komitmen Organisasi	.215	.102	.285	2.104	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Pengolahan Data SPSS

**Uji F**

**Tabel IV-16**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.242	3	24.414	4.107	.012 <sup>a</sup>
	Residual	255.609	43	5.944		
	Total	328.851	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Pengolahan Data SPSS

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel IV-17**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 <sup>a</sup>	.223	.168	2.43811

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

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari *R square*) sebesar 0.223, hal ini berarti 22.3% variasi nilai Kinerja Auditor ditentukan oleh variasi nilai Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 77.8% Kinerja Auditor dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh variabel independensi menunjukkan  $t$  hitung = (-0.611) lebih kecil dari pada  $t$  tabel yaitu 2.015, dengan nilai signifikan 0.545 > 0.05. Dengan nilai signifikan sebesar 0.545 yang berarti lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa independensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Putri dan Suputra (2013) serta Eviyany dan Narumi (2015) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan sikap independensi merupakan sikap dasar yang sudah tertanam dalam diri seorang auditor bahkan sudah ada sebelum seorang auditor tersebut melaksanakan tugasnya sehingga dapat dikatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor di kota medan.

Selain itu mungkin juga disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yang hanya 47 orang dari total populasi sebesar 159 orang serta deskripsi responden berdasarkan jabatan yang didominasi oleh auditor junior sebesar 61.7% dengan lama bekerja 1-5 tahun sebesar 85.1%.

### **2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh variabel profesionalisme menunjukkan  $t$  hitung = 2.522 lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu 2.015, dengan nilai signifikan 0.015 < 0.05. Dengan nilai signifikan sebesar 0.015 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arumsari dan I Ketut (2016) serta Ramadhanty (2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme sehingga masyarakat dapat menilai kinerja auditor. Dengan profesionalisme yang tinggi tentunya produk audit yang dihasilkan dapat diandalkan oleh pihak yang membutuhkan jasa profesional. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh variabel komitmen organisasi yang menunjukkan  $t$  hitung = 2.104 lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu 2.015, dengan nilai signifikan 0.041 < 0.05. Dengan nilai signifikan sebesar 0.041 yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosally dan Yulius (2015) serta Putra dan Made (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen merupakan Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor yang menyatakan bahwa komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik.

#### **4. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4.107 lebih besar dari F tabel 2.82, dengan nilai probabilitas yakni  $\text{sig } 0.012 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan independensi, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Sebagai seorang auditor yang hasil pekerjaannya adalah untuk dipercayai oleh masyarakat, maka seorang auditor harus menanamkan sikap independensi dalam memberikan opini sesuai dengan fakta yang ada. Tidak hanya sikap independensi saja seorang auditor juga harus memiliki sikap profesionalisme karena untuk menghasilkan opini audit yang berkualitas seorang auditor harus memiliki kemampuan dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan serta mentaati kode etik auditor. Untuk memiliki sikap independensi dan profesionalisme seorang auditor pasti memiliki komitmen yang baik di dalam organisasinya. Dengan menumbuhkan rasa nyaman di dalam organisasinya seorang auditor akan bekerja dengan sebaik mungkin menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam menghasilkan laporan audit sesuai dengan fakta yang ada. Jadi seorang auditor harus menanamkan sikap independensi, profesionalisme dan komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja auditor.

### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yang hanya 47 orang dari total populasi sebesar 159 orang serta deskripsi responden berdasarkan jabatan yang didominasi oleh auditor junior dengan lama bekerja 1-5 tahun.
2. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan semakin mempengaruhi kinerja auditor menjadi lebih baik.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen auditor terhadap organisasi tempatnya bekerja, maka akan semakin baik pula kinerjanya.
4. Independensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan tugasnya, seorang akuntan publik harus selalu menggunakan standar profesi dan standar auditing yang diberlakukan sehingga dapat menghasilkan kinerja auditor yang baik.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lainnya seperti integritas, kompetensi, struktur audit dan variabel lainnya. Karena dapat dilihat pada variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini hanya sebesar 22.3% sedangkan sisanya 77.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah sampel penelitian, baik dengan memperluas wilayah dan sebagainya.
4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan responden yang mengisi kuesioner adalah auditor senior agar hasilnya lebih maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto Sandy dan Dhini Suryandari. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*.
- Agoes, Soekrisno. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik* Edisi 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Ananta dkk. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arens et al. (2011). *Jasa Audit dan Assurance, Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)* Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Arens, Elder & Beasley. (2015). *Auditing dan Jasa Assurance, Pendekatan Terintegritasi, Edisi Kelimabelas*, Jilid 1, Erlangga Jakarta.
- Arumsari Adelia Lukyta dan I Ketut Budiarta. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*.
- Azuar dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. UMSU PRESS.
- Eviyany Agnes dan Narumi Lapoliwa. (2014). Pengaruh Independensi, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor. *Ultima Accounting (Vol 6)*.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Cetakan IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (2005).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press, Depok.
- Liztary Dina Try. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor akuntan Publik di kota Medan. *Skripsi*.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi 6, Salemba 4, Jakarta.
- Oklivia dan Aan Marlinah. (2014). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Faktor-Faktor Dalam Diri Auditor Lainnya Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Vol 16)*.
- Putra Kadek Agus Santika dan Made Yenni Latrini. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana (Vol 17)*.
- Putri Kompiang Martina Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*.
- Putri Yola Mentari. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta. *Skripsi*.
- Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK). <http://www.pppk.kemenkeu.go.id>.
- Rosally Catherina dan Yulius Jogi. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review (Vol 3)*.

- Sanjiwani Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Standar Profesional Akuntan Publik*. (2001). Salemba Empat.
- Sumutpos. (2018). Akuntan Pajak PNS Ditangkap . Dikutip 30 Juli 2018 , Sumut <https://sumutpos.co/2018/07/30/akuntan-pajak-pns-ditangkap/>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tandiontong Mathius. (2018). *Kualitas Audit Dan Pengukurannya*. Bandung: Alfabeta.
- Tempo.co. (2017). Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS. Dikutip 11 Februari 2017, Jakarta <https://bisnis.tempo.co/read/845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as/full&view=ok>.
- Warta Ekonomi . (2017). Ketika Skandal Fraud Akuntansi Menerpa British Telecom Dan PWC. Dikutip 22 Juni 2017, dari Jakarta: <https://www.wartaekonomi.co.id/read145257/ketika-skandal-fraud-akuntansi-menerpa-british-telecom-dan-pwc.html>