

## Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Etika Profesi Pada Kinerja Auditor

Hidayah Dwi Lestari

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Ersi Sisdianto

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Korespondensi penulis : [hidayahdwilestari11@gmail.com](mailto:hidayahdwilestari11@gmail.com)

**ABSTRACT.** Accountant has important role on supplying a reliable finance information for all stakeholder. To support auditor success its very important for the auditor themself to has hight quality and reliable performace. To assess auditor performance in public accountant are based on the auditor performance. An auditor when implamanting their duty are required to produce a good performance. A good audit quality can be generated if an auditor is able to pay attention to the factors that influence it. Professionalism, organizational commitment, locus of control (internal) and professional ethics are some factors that may affect audit performance. This study aims to obtain empirical evidence of professionalism, organizational commitment, locus of control (internal) and professional ethics on audit performance. The location of this research was conducted at seven Public Accounting Firm in Bali Province with total sample of 66 auditors. The sample was chosen using saturated sampling technique. Data collection in this research using survey method with questionnaire technique. Data analysis technique used is Multi linear regression technique. This study show a valid result on instrument test and classic assumption test. Based on the analysis conducted, professionalism, organizational commitment, locus of control (internal) and professional ethics have significant and positive effect on audit performance. This study conclude that if the auditors are be able to increase their profesionalism, organizational commitment, locus of control (internal) and professional ethics their audit performance will increase al well.

**Keywords:** Professionalism, Organizational Commitment, Locus Of Control Internal, Professional Ethics and audit Performance

**ABSTRAK.** Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi semua pihak yang berkepentingan. Sebagai penunjang keberhasilan seorang auditor, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang berkualitas dan handal. Untuk menilai kinerja suatu Kantor Akuntan Publik sangat ditentukan oleh kinerja auditornya. Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk menghasilkan kinerja auditor yang baik. Kinerja auditor yang baik dapat dihasilkan jika seorang auditor mampu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi pada kinerja auditor. Lokasi penelitian ini dilakukan di tujuh Kantor Akuntan Publik yang berada di Provinsi Bali dengan jumlah sampel sebanyak 66 auditor. Sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pengujian instrumen dan asumsi klasik terpenuhi. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi, maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

**Kata Kunci :** Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control Internal*, Etika Profesi Dan Kinerja Auditor.

## **PENDAHULUAN**

Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu Kantor Akuntan Publik yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien (Halim, 2008:12). Kantor Akuntan Publik yang selanjutnya disebut KAP adalah lembaga yang memiliki ijin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam menjalankan pekerjaannya. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan (Halim, 2008:14). Profesi akuntan publik bertanggungjawab untuk menaikkan tingkat keandalan laporan keuangan perusahaan (Mulyadi, 2009:4). Informasi yang disajikan dalam bentuk laporan keuangan dapat digunakan sebagai dasar untuk pembuatan keputusan, maka bagian akuntansi dituntut untuk dapat menyajikan informasi yang memiliki relevansi, reliabilitas, daya uji, netralitas, dan disajikan dengan tepat (Kieso, dkk. 2008:36).

Baik atau tidaknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor (Satwika, 2014). Kinerja auditor adalah kemampuan dari seorang auditor menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan dari kegiatan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan yang dilakukan dalam satu tim pemeriksaan (Yanhari, 2007). Penilaian kinerja merupakan aktivitas yang digunakan untuk menentukan pada tingkat mana seseorang bekerja menyelesaikan pekerjaannya secara efektif (Achmad Amins, 2015:91).

Kasus skandal akuntansi mengenai audit belakangan ini mencerminkan kinerja auditor yang kurang konsisten dan menimbulkan dampak yang kurang baik, sehingga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap akuntan publik. Salah satu contoh kasus di Indonesia yaitu kasus suap yang menimpa salah satu auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) yang terkait dengan pemberian opini wajar tanpa pengecualian oleh BPK RI terhadap laporan keuangan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) tahun anggaran 2016. Dengan adanya contoh kasus pelanggaran tersebut diharapkan kedepannya bisa menjadi pembelajaran bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia khususnya di Bali dengan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik, Keberhasilan suatu sistem informasi tidak lepas dari perilaku manusianya (Asri, 2008).

Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan (Trisaningsih, 2011). Menurut penelitian Friska (2012), profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan, sebagai seorang yang profesional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Hasil penelitian Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa profesionalisme

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Cahyani (2015) mengemukakan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Umam (2010:258) sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya. Pernyataan ini mewakili dari faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang seperti yang diungkapkan Gibson (1987) dalam Umam (2010:190). Sedangkan menurut Robbins (2000:140) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Cahyasumirat (2006), di dalam penelitiannya menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi pada kinerja internal auditor. Sementara penelitian dari Sanjiwani (2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*). Terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Mereka digolongkan sebagai *internal* (Ayudiati, 2011). Auditor yang mempunyai *locus of control* internal akan lebih mempunyai kontribusi positif pada kinerja melaksanakan tugas audit. Hal ini dikarenakan mereka memandang *locus of control* internal sebagai usaha yang harus dilakukan jika ingin berhasil sedangkan *locus of control* eksternal dilakukan pada orang yang kurang suka berusaha. Hasil penelitian Ayudiati (2011) dan Bunga (2012) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Kompetensi seorang auditor tidak hanya dilihat dari segi teknis tapi juga dari segi etika. Menurut Halim (2008:29), etika profesi meliputi suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum (Curtis *et al.* 2012).

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mendukung profesionalitas akuntan dalam melaksanakan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat yaitu dengan disusun dan disahkannya Kode Etik Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), aturan etika Kompartemen Akuntan Publik, Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) dan Standar Pengendalian Mutu Auditing yang merupakan acuan yang baik untuk mutu auditing (Jati, 2009). Prinsip-prinsip etika yang dirumuskan IAPI dan dianggap menjadi kode etik perilaku akuntan Indonesia adalah (1) tanggung jawab, (2) kepentingan masyarakat, (3) integritas, (4) obyektivitas dan independen,

(5) kompetensi dan ketentuan profesi, (6) kerahasiaan, dan (7) perilaku profesional. Keahlian yang diperoleh dari pendidikan belum cukup dikatakan suatu pekerjaan sebagai profesi, tetapi perlu penguasaan teori secara sistematis yang mendasari praktek dan penguasaan teknik intelektual yang merupakan hubungan antara teori dan penerapan dalam praktek. Dengan demikian dapat di harapkan perilaku moral yang lebih terbatas pada keaksahan pola etika terhadap profesi. Penelitian yang dilakukan Floretta (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan Satwika (2014) dalam penelitiannya menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas dimana terdapat perbedaan hasil penelitian, objek dan lokasi penelitian yang ada maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian kembali. Penelitian akuntansi keperilakuan tentang Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus of Control* internal dan Etika Profesi, Pada Kinerja Auditor pada perusahaan bisnis sudah sering dilakukan, tetapi untuk penelitian pada perusahaan bisnis non manufaktur, seperti Kantor Akuntan Publik masih jarang dilakukan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006), Ayudiati (2011), Bunga (2012) dan Cahyani (2015).

Profesionalisme berarti 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 (Abdul Halim, 2008:13). 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. Hal ini mendukung penelitian Cahyani (2015), Bamber (2002) dan Dinata (2013) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang dimana semakin tinggi tingkat keprofesionalisme auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan.

H<sub>1</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor terhadap organisasinya disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan Wibowo (2009:33). Komitmen organisasi merupakan sikap kerja seseorang yang merupakan hasil dari identifikasi diri dengan tujuan dan nilai – nilai organisasi yang mempengaruhi keputusan pekerja untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Misbah,2010:28-29). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sanjiwani (2016), Yulistiyani (2014) dan Wulandari (2015) komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Konsep *locus of control* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial (*social learning theory*) (Kustini, 2011). Hyatt dan Prawitt (2001) telah memberikan beberapa bukti bahwa internal *locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control* internal seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal dalam sebuah lingkungan audit. Penelitian Sanjiwani (2016) dan Ayudiati (2011) yang menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada kinerja auditor.

H<sub>3</sub> : *Locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia merupakan pengakuan profesiannya tanggungjawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan (Halim, 2008:29). Prinsip ini juga memandu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dinata (2013) dan Floretta (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor

H<sub>4</sub>:Etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di 7 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang masih aktif di Provinsi Bali tahun 2017 dan telah terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Objek penelitian ini adalah kinerja auditor yang dihasilkan oleh anggota IAPI di KAP Bali yang dipengaruhi oleh profesionalisme, komitmen organisasi, locus of control internal dan etika profesi pada kinerja auditor. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme (X<sub>1</sub>), komitmen

organisasi ( $X_2$ ) *locus of control* internal ( $X_3$ ) dan etika profesi ( $X_4$ ). Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor yang disimbolkan dengan (Y).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka, yang dapat dinyatakan dan dapat diukur dengan satuan hitung (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif pada penelitian ini adalah hasil jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan kepada auditor yang bekerja pada masing-masing KAP, yang diukur dengan bantuan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui teknik kuesioner dengan cara pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada auditor yang berkerja di Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali 2017. Data sekunder penelitian ini adalah gambaran umum KAP, jumlah auditor, dan struktur organisasi di KAP Provinsi Bali.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Bali, sejumlah 7 Kantor Akuntan Publik yang merupakan anggota Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2017.

Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:122). Jumlah auditor yang terdaftar sebanyak 66 auditor dari tujuh Kantor Akuntan Publik yang aktif di Provinsi Bali.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Pada penelitian ini, kuesioner langsung diantarkan ke lokasi penelitian dan diberikan kepada responden. Kuesioner yang disebar berupa daftar pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden mengenai pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* dan etika profesi terhadap kinerja auditor. Jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala *likert*, yaitu pilihan jawaban responden akan diberi nilai skala 5 poin sebagai skor tertinggi dan skala 1 poin untuk skor terendah.

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan teknis analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (1)$$

**Keterangan:**

Y	= Kinerja auditor
a	= konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien garis regresi
X <sub>1</sub>	= Profesionalisme
X <sub>2</sub>	= Komitmen Organisasi
X <sub>3</sub>	= <i>Locus of control</i> internal
X <sub>4</sub>	= Etika Profesi
e	= Residual atau <i>prediction error</i>

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Statistik deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan responden agar mudah diketahui secara keseluruhan berdasarkan karakteristik variabel antara lain nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan deviasi standar dengan N adalah banyaknya responden penelitian. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.****Hasil Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme (X1)	43	14	25	20,21	2,875
Komitmen Organisasi (X2)	43	15	30	24,14	2,908
<i>Locus Of Control</i> Internal (X3)	43	12	30	23,07	4,636
Etika Profesi (X4)	43	10	30	22,60	4,403
Kinerja Auditor (Y)	43	19	35	27,74	3,691

Sumber: Data diolah, 2017.

Variabel Profesionalisme (X1) memiliki nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 20,21, dan standar deviasi 2,875. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai profesionalisme yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,875. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 30, mean sebesar 24,14, dan standar deviasi 2,908. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai komitmen organisasi yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 2,908. Variabel *Locus Of Control* Internal (X3) memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 30, mean sebesar 23,07, dan standar deviasi 4,636. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai *locus of control* internal yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,636. Variabel Etika Profesi (X4) memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 30, mean sebesar 22,60, dan standar deviasi 4,403. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai etika profesi yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 4,403. Variabel Kinerja Auditor (Y) memiliki nilai minimum

sebesar 19, nilai maksimum sebesar 35, mean sebesar 27,74, dan standar deviasi 3,691. Hal ini menunjukkan terjadi perbedaan nilai kinerja auditor yang diteliti dengan nilai rata-ratanya sebesar 3,691.

**Tabel 2.**

**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,736	Valid
	X1.2	0,827	Valid
	X1.3	0,801	Valid
	X1.4	0,475	Valid
	X1.5	0,774	Valid
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,656	Valid
	X2.2	0,808	Valid
	X2.3	0,743	Valid
	X2.4	0,65	Valid
	X2.5	0,549	Valid
	X2.6	0,594	Valid
Locus of Control Internal (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,929	Valid
	X3.2	0,91	Valid
	X3.3	0,912	Valid
	X3.4	0,828	Valid
	X3.5	0,77	Valid
	X3.6	0,521	Valid
Profesi (X <sub>4</sub> )	X4.1	0,752	Valid
	X4.2	0,825	Valid
	X4.3	0,837	Valid
	X4.4	0,831	Valid
	X4.5	0,921	Valid
	X4.6	0,878	Valid
Kinerja Auditor (Y)	Y <sub>1</sub>	0,538	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,666	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,746	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,82	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,454	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,664	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,802	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil uji validitas pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.



**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>mbach'sAlpha</i>	Keterangan
1	Profesionalisme(X <sub>1</sub> ) Komitmen Organisasi	0,786	Reliabel
2	(X <sub>2</sub> )	0,765	Reliabel
	<i>Locus of Control</i>		
3	<i>Internal</i> (X <sub>3</sub> )	0,802	Reliabel
	Etika Profesi(X <sub>4</sub> )		
4		0,806	Reliabel
5	Kinerja Auditor(Y)	0,766	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa kelima instrument penelitian yaitu profesionalisme, komitmen organisasi, locus of control internal, etika profesidan kinerja auditor memiliki koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,535, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,937. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,937 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat bahwa nilai *tolerancedan* VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal, dan etika profesi, masing-masing sebesar 0,462; 0,970; 0,374 dan 0,151 Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	t hitung	Nilai Signifikansi
Konstanta (-2,052)			
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	0,397	3,548	0,001
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,541	5,174	0,000
<i>Locus of Control Internal</i> (X <sub>3</sub> )	0,201	3,291	0,002
Etika Profesi (X <sub>4</sub> )	0,180	4,100	0,000
<b>R Square</b>			<b>0,899</b>
<b>Adjusted R Square</b>			<b>0,889</b>
<b>F Statistik</b>			<b>85,014</b>
<b>Signifikansi</b>			<b>0,000</b>

Sumber :Datadiolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = -2,052 + 0,397 X_1 + 0,541 X_2 + 0,201 X_3 + 0,180 X_4 + e$$

Tabel hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembanding = 4, nilai dalam kelompok penyebut = 42, pada alfa = 0,05 maka nilai F tabelnya adalah F<sub>0,05(4,42)</sub> = 2,59. Sedang F hitung = 85,014. Nilai Fhitung > Ftabel, 85,014 > 2,59, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga variabel profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal, dan etikaprofesi secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja auditor.

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai determinasi total sebesar 0,899 mempunyai arti bahwa sebesar 89,9% variasi kinerja auditor dipengaruhi oleh variasi profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan etika profesi sedangkan sisanya sebesar 10,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Dilihat dari hasil analisis data pada Tabel 4 diperoleh hasil signifikansi uji t sebesar 0,001 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Dilihat dari hasil analisis data pada tabel 4 diperoleh hasil signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Dilihat dari hasil analisis data pada tabel 4 diperoleh hasil signifikansi uji t sebesar 0,002 > 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* internal berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Dilihat dari hasil analisis data pada tabel 4 diperoleh hasil signifikansi uji t sebesar 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak

dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti bahwa etika profesi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel profesionalisme menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor. Koefisien regresi profesionalisme adalah sebesar 0,397 yang bernilai positif. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Cahyani (2015), Bamber (2002), Putri (2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang dimana tinggi tingkat profesionalisme auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Koefisien regresi komitmen organisasi adalah sebesar 0,541 yang bernilai positif. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali adalah diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sanjiwani (2016), Yulistiyani (2014) dan Wulandari (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan menyebabkan naiknya kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *locus of control* internal menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga *locus of control* internal berpengaruh signifikan pada kinerja auditor. Koefisien regresi *locus of control* internal adalah sebesar 0,201 yang bernilai positif. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu *locus of control* internal berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali adalah diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sanjiwani (2016) dan penelitian Ayudiati (2011) yang menyatakan bahwa *locus of control* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor dan pengaruhnya bersifat positif. Artinya *locus of control* internal meningkat, maka kinerja auditor akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis data, variabel etika profesi menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga etika profesi berpengaruh signifikan pada kinerja auditor. Koefisien regresi etika profesi adalah sebesar 0,180 yang bernilai positif. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali adalah diterima. Hasil penelitian

ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinata (2013) dan Floretta (2014) menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti apabila terjadi peningkatan etika profesi maka akan memengaruhi kinerja auditor yang akan mengalami kenaikan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut: Profesionalisme memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin meningkat profesionalisme, maka semakin meningkat kinerja auditor. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja auditor. *Locus of control* internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin meningkat locus of control internal, maka semakin meningkat kinerja auditor. Etika profesi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini berarti semakin meningkat etika profesi yang dimiliki oleh auditor maka kinerja auditor dalam menyelesaikan tugas-tugasnya semakin meningkat.

Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran berikut: Bagi auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali disarankan untuk lebih meningkatkan profesionalisme, kemampuan dan keahlian yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja auditor dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kantor akuntan publik juga diharapkan terus memberikan pelatihan-pelatihan kepada para auditor terutama auditor junior untuk menambah pengetahuan yang dimiliki selain dari pendidikan yang sudah diterima dibangku kuliah. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan instansi lain sebagai objek penelitian, misalnya BPK, BPKP, maupun kantor akuntan publik yang memiliki skala ukuran KAP besar. Disarankan juga untuk menambahkan variabel pemoderasi yang dianggap dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh setiap variabel bebas yang digunakan terhadap kinerja auditor selain itu juga penelitian selanjutnya bisa menggunakan skala pengukuran 1 sampai 10, serta menambahkan variabel-variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

## **REFERENSI**

- Achmad, Amins. (2009). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Jaksbangpressindo.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.

- Asri, Dwija P. IGAM. 2008. Implikasi Riset Akuntansi Keperilakuan Terhadap Pengembangan Akuntansi Manajemen Audi. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*.
- Ayudiati, Soraya Eka. Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Jateng Semarang). 2011. *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bamber, E Michael dan Iyer, Venkataram M. 2002. Big 5 auditors professional and organizational identification: Consistency or conflict. *A Journal Practice & Theory* 20(2):21-32.
- Cahyasumirat, Gunawan. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC). 2006. *Tesis* Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Cahyani, Kadek Candra. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). 2015. *Skripsi* Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha.
- Curtis, Mary B., Teresa L. Conover, Lawrence C. Chui. 2012. A Cross-Cultural Study of the Influence of Country of Origin, Justice, Power Distance, and Gender on Ethical Decision Making. *Journal Of Internasional Accounting Research* 11 (1) :5-34.
- Dinata Putri, KOMPIANG MARTINA. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Friska, Novanda. 2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor. Etika Profesi Dan pengalaman Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gabritha Floretta. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spriritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Skripsi* Universitas Binus. Jakarta.
- Gibson, James, L., et al. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Halim, Abdul. 2008. *Auditing I*. Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan, Edisi Ketiga. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Hyatt, T.A. and Prawitt, D.F. 2001. Does congruence between audit structure and employee locus-of-control affect job performance ?, *The Accounting Review*. 76 (2), 263-274.
- IAI KAP. Standar Profesional Akuntan Publik, Per 1 Januari 2001. Jakarta. Julianingtya, Bunga Nur. Pengaruh Locus Of Control, Gaya kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (study kasus pada KAP di kota Semarang). 2012. *Skripsi* Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.

- Kieso, Donald E., Jerry J. Weygandt, and Terry D. Warfield. 2008. *Akuntansi Intermediate*. Jakarta: Erlangga.
- Misbah Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 2010. *Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Mulyadi. 2009. *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta : STIE YPKPN.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour, Prentice Hall. Pearson*.
- Sanjiwani, D. M. P dan Wisadha, I. G. S. 2016. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(2): 920- 947.
- Satwika, I.B. 2014 . Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali . *Skripsi* . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makassar 26-28 Juli 2007.
- Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Wulandari, Risky. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Jom FEKON*, 2(1): 50-74.
- Yanhari. 2007. Analisis Profesionalisme dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor (Studi kasus pada Badan Pemeriksa Keuangan RI di Jakarta). *Skripsi Fakultas Ekonomi Mercubuana*. Jakarta.
- Yulistiyani, Nenni. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.