

PENGARUH INDEPENDENSI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI, PENGALAMAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

THE INFLUENCE OF INDEPENDENCE, COMPETENCE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EXPERIENCE AND JOB MOTIVATION ON PERFORMANCE AUDITOR AT THE PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE OF SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA

Jeni Nurita Hariyanti

*Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta
jeninurita2@gmail.com*

RR. Indah Mustikawati, S.E., M.Si.,Ak.,CA.

Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak: Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Independensi terhadap Kinerja Auditor, (2) Kompetensi terhadap Kinerja Auditor, (3) Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor, (4) Pengalaman terhadap Kinerja Auditor, (5) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor, (6) Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Uji coba instrumen dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hipotesis penelitian diolah dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil dari Penelitian ini adalah: (1) Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (3) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (4) Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. (6) Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: Kinerja Auditor, Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman, Motivasi Kerja, Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Abstract: The Influence Of Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience And Job Motivation On Performance Auditor At The Public Accountant Office Of Special Region Of Yogyakarta. This research is a comparative causal which purpose to determine influence of : (1) Independence on Performance Auditor, (2) Competence on Performance Auditor, (3) Organizational Commitment on Performance Auditor, (4) Experience on Performance Auditor, (5) Job Motivation on Performance Auditor, (6) Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience and Job Motivation simultaneously on Performance Auditor. The population of this research were Auditors who work on at Public Accountant Office of Special Region of Yogyakarta. The questionnaires has been tested validity and reliability. Hypothesis were analyzed with a statistikal simple linear regression analysis and double linear regression analysis. The results of this research show that: (1) Independence influence on Performance Auditors, (2) Competence influence on Performance Auditors, (3) Organizational Commitment doesn't influence on Performance Auditors, (4) Experience doesn't influence on Performance Auditors, (5) Job Motivation influence on Performance Auditors, (6) Independence, Competence,

Organizational Commitment, Experience and Job Motivation simultaneously influence on Performance Auditor.

Keywords: *Performance Audirors, Independence, Competence, Organizational Commitment, Experience, Job Motivation, Public Accountant Office of Spesial Region of Yogyakarta*

PENDAHULUAN

Kantor akuntan publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*), audit operasional, dan audit laporan keuangan (Arens dan Loebbecke, 2003). Kantor Akuntan Publik merupakan suatu badan usaha yang telah memperoleh izin dari menteri keuangan dan berfungsi sebagai tempat bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Dalam sebuah KAP harus memiliki auditor yang mampu menaati aturan etika profesi dan memperhatikan prinsip dasar *good governance* dalam KAP tersebut.

Auditor dapat diartikan sebagai seseorang yang memberikan dan menyatakan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan dalam perusahaan atau organisasi dan menyesuaikan laporan yang dibuat sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Auditor adalah profesi dimana harus memiliki kemampuan yang berkualitas. Kemampuan seorang auditor dicerminkan dalam kinerja saat bekerja.

Kinerja secara etimologi berasal dari prestasi kerja (*performance*). Pengertian *performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, dan juga

bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

Salah satu kasus pelanggaran etika Kantor Akuntan Publik di Indonesia yaitu Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young's (EY) di Indonesia, yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja. Dalam kasus tersebut, Mitra EY Indonesia (KAP Purwantono, Suherman dan Surja) melanggar Prinsip Standar Teknis karena tidak memenuhi tanggung jawab untuk mematuhi standar teknis dan standar pekerjaan lapangan dalam memperoleh bukti audit kompeten yang cukup. Mitra EY Indonesia (KAP Purwantono, Suherman

dan Surja) melanggar Prinsip Kepentingan Publik karena terbukti tidak bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik terkait dengan penyajian laporan audit gagal sebagai informasi yang dibutuhkan untuk publik.

Kasus tersebut memungkinkan bahwa kinerja KAP tersebut bermasalah. Untuk memperbaiki kinerja sebaiknya dimulai dengan membangun sikap independensi. Independensi merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh auditor. Karena independensi merupakan esensi dari standar audit karena opini dari auditor independen diberikan dalam rangka membenarkan kredibilitas perusahaan mengenai laporan keuangan yang mencerminkan kinerja manajemen.

Dalam melaksanakan pekerjaan audit, akuntan publik memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien, oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien para pemakai laporan keuangan maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Penilaian masyarakat atas independensi auditor independen bukan pada diri auditor secara keseluruhan, oleh karena itu apabila seorang auditor independen atau suatu Kantor Akuntan Publik lalai atau gagal mempertahankan sikap independensinya, maka kemungkinan besar anggapan masyarakat bahwa semua akuntan publik tidak independen. Kecurigaan tersebut dapat berakibat berkurang atau hilangnya kredibilitas masyarakat terhadap jasa audit profesi auditor independen.

Dalam menunjang kinerjanya, auditor harus memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi dapat diartikan sebagai keahlian dan kemahiran profesional yang dimiliki auditor dalam menjalankan tugasnya mengaudit suatu laporan keuangan, sehingga laporan keuangan yang diaudit oleh seorang auditor yang profesional dan berkompeten tentu akan menjadi laporan yang dapat dipercaya oleh pengguna laporan keuangan tersebut serta diharapkan dapat bebas dari salah saji material dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam

suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai pada suatu organisasi, serta kerelaan membantu mewujudkan tujuan organisasi, sehingga komitmen organisasi akan dapat menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Setiap KAP selalu menginginkan kinerja dari auditornya mengalami peningkatan kinerja. Untuk mengembangkan kinerjanya seorang auditor yang profesional akan memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga dapat menunjang pekerjaannya. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan pekerjaan dan ilmu pengetahuan. Dengan pengalaman seorang auditor memiliki kemampuan kerja yang lebih baik karena telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya. Suatu KAP akan mampu mencapai tujuan organisasinya apabila auditor memiliki motivasi kerja yang baik.

Motivasi Kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat ataupun dorongan bekerja individu maupun kelompok terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang

dimiliki oleh seorang auditor akan mampu mengarahkan aktiivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang auditor mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasinya dengan tujuan pribadinya.

Peneliti melakukan pengujian tentang Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hasil penelitian akan sama atau berbeda jika dilakukan pada auditor independen yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil Judul “Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat dengan cara tertentu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan

dengan angka dan analisis yang digunakan adalah analisis (Sugiyono,2011:6). Dalam penelitian ini terdapat 5 variabel independen yaitu Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen berupa Kinerja Auditor.

Kinerja Auditor

Secara etimologi, Kinerja berasal dari prestasi kerja (*performance*). *Performance* dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 7).

Pengertian Kinerja menurut Robbins (2008) dalam Nuraini (2016) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif 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 (Mulyadi, 2002:11).

Menurut Agus Dharma (2003:355) pengukuran kinerja ada 3 yang dominan dalam mempertimbangkan untuk penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau pelaksanaan kegiatan.

2) Kualitas.

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif mencerminkan

pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Independensi

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002: 26).

Menurut Hery (2010:73) yang dimaksud dengan independensi seorang auditor adalah auditor harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian auditor sangat penting terutama dalam

memberikan penilaian yang tidak memihak (netral).

Menurut Agoes (2004:1) independensi dapat diukur berdasarkan tiga aspek yaitu:

1) *Independence in fact* (independensi dalam fakta) Independensi dalam fakta yaitu suatu keadaan di mana auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.

2) *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan) Independensi dalam penampilan merupakan pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Auditor harus menjaga kedudukannya sedemikian rupa sehingga pihak lain akan mempercayai sikap independensi dan objektivitasnya.

3) *Independence in competence* (independensi dari sudut keahlian) Independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor. Independensi dari sudut keahlian berhubungan dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Kompetensi Auditor

Dalam Kamus Besar Indonesia, Kompetensi diartikan sebagai kewenangan (kekuasaan) untuk

menentukan (memutuskan sesuatu). Menurut Aditya Wiramurti (2011) menggambarkan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Adapun beberapa karakteristik kompetensi menurut Lyle dan Spencer yang dikutip Syaiful F Pribadi (2004:92) terdapat lima karakteristik dari kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Motif (*Motives*)
- 2) Karakteristik (*Traits*)
- 3) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 4) Keterampilan (*Skill*)

Berdasarkan konstruk yang dikemukakan oleh De Angelo (1981) dalam Pintasari (2015), kompetensi auditor diprosikan dalam dua hal yaitu pengetahuan dan pengalaman. Kedua hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan akan prinsip akuntansi dan standar auditing

Hal ini berkaitan dengan pengetahuan auditor akan prinsip

akuntansi dan standar auditing yang nantinya akan digunakan pada saat auditor melakukan pemeriksaan.

- 2) Pengetahuan tentang jenis industri klien

Pengetahuan auditor atas setiap industri klien yang akan diaudit sangatlah penting untuk mengetahui kompetensi seorang auditor.

- 3) Pendidikan formal yang sudah ditempuh Pendidikan formal merupakan salah satu prasyarat penting yang harus dimiliki oleh seorang auditor sebagai dasar untuk melakukan tugas audit.

- 4) Pelatihan, kursus, dan keahlian khusus yang dimiliki

Selain pendidikan formal, auditor juga dituntut untuk memiliki keahlian khusus yang nantinya akan menambah kepercayaan klien.

- 5) Jumlah klien yang sudah diaudit

Jumlah klien yang sudah diaudit dapat menjadi ukuran pengalaman seorang auditor karena semakin banyak klien yang diaudit maka auditor menjadi lebih berpengalaman.

- 6) Pengalaman dalam melakukan audit

Pengalaman auditor dalam mengaudit merupakan faktor yang sangat penting untuk melihat kompetensi seorang auditor.

7) Jenis perusahaan yang pernah diaudit

Pengalaman auditor juga dapat dilihat dari jenis perusahaan yang pernah diaudit, karena semakin banyak jenis perusahaan yang pernah diaudit oleh auditor maka keahlian auditor juga akan meningkat.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Trisnarningsih 2007:10).

Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011:105) dalam Yola Mentari Putri (2015) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana apa seorang karyawan

memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Arfan Ikhsan Lubis (2011:55) dalam Yola Mentari Putri (2015) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi antara lain:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) terjadi apabila karyawan ini 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 organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan kerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tinggal diorganisasi tersebut dia membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normatif commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena memiliki

kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal diorganisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Pengalaman Auditor

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung, dan sebagainya. Menurut Simanjutak (2005:27) dalam Ramadhanty (2013) pengalaman kerja dapat memperdalam dan memepertluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, memungkinkan peningkatan kinerja.

Pengalaman auditor adalah pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, banyaknya penugasan maupun jenis jenis perusahaan yang pernah ditangani (Novanda Friska, 2012:21). Dengan demikian, pengalaman merupakan jumlah waktu yang dihabiskan selama masa

jabatan dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Dwi Ananing (2006), pengalaman kerja auditor dapat dilihat dari tiga aspek yaitu:

a. Lama bekerja

Menurut Widyanto dan Yuhertian (2005), pengalaman berdasarkan lama bekerja merupakan pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor yang dihitung berdasarkan suatu waktu atau tahun.

b. Banyaknya penugasan yang ditangani

Pengalaman kerja seseorang ditunjukkan dengan jenis-jenis pekerjaan ataupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan seseorang dan akan memberikan peluang yang besar untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Puspaningsih, 2004).

c. Banyaknya jenis perusahaan yang pernah diaudit

Pengalaman dari banyaknya jenis perusahaan yang telah diaudit akan memberikan suatu pengalaman yang lebih bervariasi dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian auditor. Perbedaan perusahaan akan menentukan langkah atau prosedur audit yang dilakukan menjadi berbeda kecuali untuk bidang usaha yang sama, maka langkah-langkah yang dilakukan auditor

akan sama dalam proses audit (Dwi Ananing, 2006).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Prinsip dasar motivasi adalah tingkat kemampuan (*ability*) dan motivasi individu yang sering dinyatakan dengan formula:

$$Performance = f(ability \times motivation)$$

Menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik tanpa didukung oleh kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tujuan. Namun kemampuan tidaklah mencukupi untuk menjamin tercapainya kinerja terbaik. Individu harus memiliki motivasi untuk mencapai kinerja terbaik.

Menurut Goleman (2009:110), motivasi merupakan kumpulan perasaan antusiasme, gairah, dan keyakinan diri dalam mencapai prestasi. Motivasi merupakan menggunakan hasrat diri sendiri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu mengambil inisiatif dan

bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan pertimbangan di atas diperoleh populasi penelitian sebanyak 41 auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Teknik analisis data dilakukan dengan deskripsi, uji analisis data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

Deskripsi meliputi rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), standar deviasi (*Standard Deviation*), nilai minimum, nilai maksimum, rentang data (*range*) dan jumlah (*sum*). Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesis terdiri dari analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Kinerja Auditor

Kinerja Auditor memiliki nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 40. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 32,68 pada Standar Deviasi 3,664.

Statistik Deskriptif Independensi

Independensi memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 38. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 32,20 pada standar deviasi 2,542.

Statistik Deskriptif Kompetensi

Kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 48. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 40,24 pada standar deviasi 3,713.

Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum sebesar 18 dan nilai maksimum sebesar 32. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 26,95 pada standar deviasi 23,420.

Statistik Deskriptif Pengalaman

Pengalaman memiliki nilai minimum sebesar 3 dan nilai maksimum sebesar 12. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 7,37 pada standar deviasi 2,973.

Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi Kerja memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 34. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 30,63 pada standar deviasi 2,154.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nomor Butir Valid | Nomor Butir Tidak Valid |
|---------------------|---|-------------------------|
| Kinerja Auditor | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | - |
| Independensi | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | - |
| Kompetensi | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 | - |
| Komitmen Organisasi | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 | - |
| Pengalaman | 1, 2, 3 | - |
| Motivasi Kerja | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 | - |

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbac's Alpha | Ket |
|---------------------|-----------------------|----------|
| Kinerja Auditor | 0,875 | Reliabel |
| Independensi | 0,750 | Reliabel |
| Kompetensi | 0,853 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0,871 | Reliabel |
| Pengalaman | 0,838 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,658 | Reliabel |

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai 0,05. Hal ini dapat dikatakan data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* X1, X2, X3, X4, dan X5 sebesar 0,056; 0,500; 0,411; 0,189; dan 0,365 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance value* X1, X2, X3, X4, dan X5 sebesar 0,592; 0,550; 0,989; 0,949; dan 0,714 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas diperoleh nilai probabilitas X1, X2, X3, X4,

dan X5 sebesar 0,504; 0,152; 0,412; 0,377; dan 0,602 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Pengajuan Hipotesis dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara atas permasalahan yang telah dirumuskan oleh peneliti. Dugaan sementara tersebut harus diuji kebenarannya secara empiris. Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan Analisis Regresi Linear Berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

| Variabel | Sig | Keterangan |
|----------------------------|-------|-------------------|
| Independensi | 0,000 | H1 didukung |
| Kompetensi | 0,000 | H2 didukung |
| Komitmen Organisasi | 0,779 | H3 tidak didukung |
| Pengalaman | 0,154 | H4 tidak didukung |
| Motivasi Kerja | 0,000 | H5 didukung |

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Tabel di atas menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,702 dan nilai r^2 sebesar 0,493, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 49,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 yaitu sebesar 0,000 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,723 dan nilai r^2 sebesar 0,522, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor sebesar 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sisanya yaitu sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,779 yang lebih besar dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar -0,048 yang memiliki arah negatif. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,045 dan juga nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,002 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 0,2%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 99,8%.

Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,154 yang lebih besar dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,279 yang memiliki arah positif. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar

0,227 dan juga nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 5,1%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 94,9%.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 1,079 yang memiliki arah positif membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor. Selain itu, berdasarkan data hasil koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,635 dan juga nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor sebesar 40,3%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 59,7%. Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan tetapi tidak dominan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor-faktor lain

yang dapat mendorong seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Regresi Linear Berganda | |
|--------------------------------|-------------|
| F | Sig. |
| 16,873 | 0,000 |

Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F sebesar 16,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja maka Kinerja Auditor juga semakin tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Independensi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis pertama didukung. Semakin tinggi Independensi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis kedua didukung. Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,779 lebih besar dari 0,05 , sehingga hipotesis ketiga ditolak. Dengan demikian, auditor hanya menjaga profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan, dan komitmen organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka.
4. Pengalaman tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,154 lebih besar dari 0,05 , sehingga hipotesis keempat ditolak. Auditor yang kurang berpengalaman dapat melakukan kesalahan lebih besar dibandingkan yang berpengalaman.

5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis kelima diterima. Semakin tinggi motivasi kerja seorang auditor dalam mencapai tujuan, semakin tinggi pula Kinerja Auditor.
6. Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , sehingga hipotesis keenam didukung.

Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas

wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Daerah Istimewa Yogyakarta tetapi juga di kota-kota lainnya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan ketika pada waktu sibuk auditor sehingga tingkat pengembalian kuisisioner dapat lebih tinggi.
3. Penelitian akan lebih baik jika tidak menggunakan kuisisioner saja akan tetapi dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti wawancara langsung kepada responden atau teknik lain sehingga diperoleh data yang lebih tepat.
4. Perlunya peningkatan fasilitas atau gaji bagi auditor, dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Kantor Akuntan Publik karena dalam Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa kurangnya sikap auditor dalam bagian dari berkomitmen terhadap organisasinya.
5. Perlunya pendistribusian tugas dari jenis usaha klien atau berbagai

- klien yang beragam oleh para auditor yang ada di dalam Kantor Akuntan Publik tersebut. Sehingga setiap auditor dapat melaksanakan tugasnya secara merata.
6. Bagi penelitian selanjutnya harap memperhatikan konten setiap pertanyaan yang akan digunakan untuk kuesioner agar tidak ada *double barreled questions*. Sehingga pertanyaan yang digunakan untuk penelitian tidak membingungkan responden.
 7. Perlunya mengkonfirmasi hasil angket seperti melakukan wawancara dengan rekan kerja auditor dalam penelitian pada Kantor Akuntan Publik tersebut. Sehingga data yang diperoleh lebih meyakinkan.
 8. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling (random sampling)* dengan cara menetapkan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2004. *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik*. Edisi Ketiga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti.
- Agus, Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arens dan Loebbecke. 2003. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Arfan, Ikhsan Lubis. (2011). *Akuntansi Perilaku*. Jakarta: Salemba empat.
- Asih, Dwi Ananing Tyas. 2006. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Peningkatan Keahlian Auditor Dalam Bidang Auditing*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Carolita, Metha Kartika.2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi*

- Terhadap Kualitas Hasil Audit Studi Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Semarang.Skripsi.Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.*
- De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, Low balling, And Disclosure Regulation. *Journal Of Accounting And Economics* 3. Agustus.
- Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hlm. 26.
- Goleman, D. (2009). *Emotional Intelligence. Kecerdasan Emosional Mengapa EI Lebih Penting daripada IQ.* (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hery. (2010). *Potret Profesi Audit Internal (di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka).* Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2002). *Auditing.* Buku Dua. Edisi Ke Enam. Jakarta: Salemba Empat.
- Novanda Friska Bayu Aji Kusuma.(2012). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas.Skripsi.FE UNY.*
- Nuraini, Listya (2016). *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.* Tidak dipublikasikan
- Pintasari, Dayanara (2015). *Pengaruh Kompetensi Auditor, AKuntabilitas dan Bukti Audit terhadap Kualitas Audit pada KAP di Yogyakarta. Skripsi.* Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rezky Wulan Ramadhany. (2013). *Pengaruh Pengalaman, Otonomi , profesionalisme dan Ambigustas Peran terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris*

- Kantor Akuntansi di Daerah Istimewa Yogyakarta*.
Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak dipublikasikan
- Robbins SP, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siti Nur Mawar Indah. (2010). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Di Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- TEMPO.CO, “Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda Rp 13 Miliar di AS,” <https://m.tempo.co/read/news/2017/02/11/087845604/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-rp-13-miliar-di-as/>.diakses 15 Agustus 2017
- Trisnaningsih, Sri.2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Simposium Akuntansi Nasional X*, 26 – 28 Juli 2007, Makassar.
- Uno, Hamzah B. 2009. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wiramurti, Aditya. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kelangsungan Usaha Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta*. Skripsi. FE UN Yogyakarta.

Yola Mentari Putri. (2015). *Pengaruh
Komitmen Organisasi,
Profesionalisme, dan Perilaku
Etis terhadap Kinerja Auditor
di Kantor Akuntan Publik
Wilayah Yogyakarta. Skripsi:
Universitas Negeri Yogyakarta.*

(<http://hardiyantikarisma.blog.com/pengertian-kinerja>) diakses 3
Desember 2016).