

**PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, ETIKA
PROFESI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Selatan)**

Grace Priscilla^{1*}, Mhd. Hasymi²

¹Mahasiswa Perbanas Institute

²Dosen Perbanas Institute

*Korespondensi : grcepriscillaa@gmail.com

Diterima: 25 11 2024

Direvisi: 14 01 2025

Diterbitkan: 29 01 2025

Abstract

This research aims to determine the influence of professionalism, independence, professional ethics and work motivation on auditor performance. The data used was obtained by distributing questionnaires to auditors who work at Public Accounting Firms in South Jakarta. The number of samples used was 55 respondents using purposive sampling technique. The analytical methods used in this research are validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Data processing in this study used the SPSS 25 application. The research results stated that the variables of professionalism, independence, professional ethics and work motivation partially or simultaneously influenced auditor performance.

Keywords: *professionalism, independence, professional ethics, work motivation, auditor performance*

1. PENDAHULUAN

Kompetitif dalam dunia bisnis membuat setiap perusahaan harus mengelola kondisi keuangannya dengan baik. Saat ini, perusahaan harus transparan dan bertanggung jawab atas pengelolaan laporan keuangannya. Laporan keuangan yang dihasilkan membantu perusahaan dalam membuat keputusan. Oleh sebab itu, perusahaan menggunakan jasa akuntan publik untuk melakukan audit atas laporan keuangannya dan aset perusahaan. Kinerja auditor menjadi perhatian banyak kalangan, hal ini tidak lepas dari terjadinya skandal-skandal besar yang melibatkan auditor profesional. Kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntan publik telah rusak dengan adanya kasus keuangan yang terjadi di dalam dan luar negeri.

Salah satu kasus keuangan dari luar negeri, yaitu Lehman Brothers. Rekayasa keuangan dilakukan Lehman Brothers untuk membayar kewajibannya dan memanipulasi pemegang saham di pasar sekuritas. Lehman Brothers menjadikan pinjaman sebagai penjualan. Ernst & Young sebagai KAP Lehman Brothers dianggap tidak memenuhi standar sebagai auditor dan melakukan manipulasi dengan memberikan opini audit wajar tanpa pengecualian sehingga tidak terdeteksi adanya krisis di dalam perusahaan Lehman Brothers. Pada tahun 2008, Lehman Brothers dinyatakan bangkrut dengan total nilai aset sebesar \$639 milyar dan hutang sebesar \$619 milyar (Kharisma dkk, 2022). Selanjutnya, terdapat kasus keuangan dalam negeri antara lain kasus Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan bagian dari BDO. Pada tahun 2019, Menteri Keuangan memberlakukan sanksi berupa pembekuan izin selama 12 bulan kepada Akuntan Publik Kasner Sirumapea dan peringatan tertulis kepada KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan mengenai kewajiban memperbaiki sistem pengendalian mutu KAP. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian Laporan Keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018, terutama dalam pengakuan pendapatan dari perjanjian kerja sama dengan PT Mahata Aero Teknologi yang dianggap tidak memenuhi standar akuntansi. Pemeriksaan tersebut mendapati dua isu penting menyangkut standar audit dan sistem pengendalian mutu KAP. Isu pertama mengenai terjadi pelanggaran atas Standar Audit (SA) – Standar Profesional

Akuntan Publik (SPAP) SA 315, SA 500, dan SA 560 yang dilakukan oleh Auditor dari KAP yang berpengaruh pada opini Laporan Auditor Independen (LAI). Lalu, isu kedua adalah KAP yang bersangkutan belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal (pppk.kemenkeu.go.id, 2019).

Fenomena dalam negeri lainnya, terdapat Kantor Akuntan Publik (KAP) Kosasih, Nurdiyaman, Mulyadi, Tjahjo, dan Rekan yang tergabung dalam Crowe Horwath International. Kantor Akuntan Publik tersebut menerima sanksi berupa pencabutan izin terdaftar perusahaan akuntan publik oleh OJK dan sanksi yang diberikan Kementerian Keuangan mengenai pembekuan izin Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman mulai 28 Februari 2023 hingga 30 Mei 2024 melalui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 61/KM.1/2023 tanggal 31 Januari 2023 tentang Sanksi Pembekuan Izin kepada Akuntan Publik Nunu Nurdiyaman. Dengan sanksi tersebut, KAP Nunu Nurdiyaman dilarang memberi jasa *asurans* dan *non-asurans* sesuai Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik. OJK menemukan adanya praktik manipulasi laporan keuangan yang dilakukan Wanaartha Life. Berdasarkan hasil audit, OJK menemukan polis yang tidak tercatat dalam laporan kewajiban dengan nilai Rp12,1 triliun. Selain itu, Wanaartha juga tidak memiliki nilai jaminan yang cukup untuk memenuhi semua kewajiban kepada nasabahnya (katadata.co.id, 2023). Dalam melaksanakan pekerjaannya, kualitas dan kuantitas kinerja seorang auditor dapat diukur melalui kinerja dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang mempertahankan profesionalisme, independensi, etika profesi, dan motivasi kerja akan menciptakan kepercayaan masyarakat bahwa keputusan yang diambil seorang auditor dapat dipercaya untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Penelitian dari para peneliti terdahulu terdapat *research gap* yang menghasilkan perbedaan tiap jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018) mengatakan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi dalam seorang auditor dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam memberikan hasil audit untuk meyakinkan pemangku kepentingan. Penelitian mengenai independensi auditor yang dilakukan oleh Diana dan Setiawan (2022) menemukan bahwa

independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat independensi seorang auditor maka semakin baik kinerja dan tingkat kepercayaan publik terhadap auditor. Penelitian mengenai etika profesi auditor yang dilakukan oleh Arumsari dan Budiarta (2016) serta Wahyudi dan Aryati (2022) menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan seorang auditor yang menjunjung tinggi kode etik akan memiliki kapasitas untuk memberi tingkat pertanggungjawaban yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Eva, Wulandari, dan Irianto (2021) serta Mahfuza dan Zulvia (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan motivasi kerja yang tinggi akan memicu semangat dan dorongan pada seorang auditor untuk mencapai tujuan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat perbedaan variabel dan hasil penelitian yang ditemukan peneliti sebelumnya. Penelitian ini memiliki tujuan dalam memperoleh pengetahuan dan penemuan baru sebagai pembandingan dengan penelitian sebelumnya.

2. KERANGKA TEORETIS

Teori Atribusi

Grand theory yang menjadi dasar penelitian ini adalah teori atribusi yang ditemukan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Mindarti (2015) menyatakan teori atribusi merupakan cara seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Hidayat, Pituringsih, dan Martiningsih (2018) menemukan teori atribusi memperluas gagasan tentang variasi penilaian manusia yang bergantung pada persepsi dan asumsi internal. Karakteristik seorang auditor menjadi salah satu penentu kinerja dalam mewujudkan audit berkualitas. Parasayu dan Rohman (2014) menemukan *dispositional attributions* dan *situational attributions* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkah laku individu terhadap orang lain dan lingkungannya.

Sosoutiksno, Sapulette, dan Tutuarima (2022) menemukan *dispositional attributions* merujuk pada faktor internal yang berkaitan dengan perilaku individu seperti kepribadian, persepsi diri, motivasi, dan keunggulan,

sedangkan *situational attributions* merujuk pada faktor eksternal seperti lingkungan sosial, nilai budaya, dan pandangan masyarakat yang dapat memengaruhi perilaku.

Profesionalisme

Menurut Halim dan Hariani (2020) profesionalisme auditor merupakan suatu sikap menjaga status profesionalnya dan menjaga citranya di masyarakat, bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan ketentuan hukum. Pusanugroho dan Muqorobin (2022) mengatakan sikap profesional harus diatur agar kualitas pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Menurut Rahmi (2019) terdapat lima indikator profesionalisme yaitu:

1. Dedikasi terhadap profesi
Dengan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, profesionalisme diwujudkan sebagai dedikasi terhadap profesinya.
2. Kewajiban sosial
Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian
Kemandirian sebagai prinsip profesional terhadap seseorang yang memiliki kemampuan mengambil keputusan sendiri tanpa tekanan dari orang lain.
4. Keyakinan terhadap suatu profesi
Keyakinan terhadap suatu profesi merupakan penilaian terbaik terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sesama profesional di bidangnya, bukan oleh individu dari luar yang tidak mempunyai pemahaman atau kompetensi di dalamnya.
5. Hubungan dengan sesama profesi
Kerjasama dengan kolega dalam profesi yang sama melibatkan penggunaan ikatan profesional sebagai panduan, termasuk keterlibatan dalam organisasi resmi serta hubungan informal dengan kolega.

Independensi

Menurut Arens dkk (2011:74) independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang menyimpang dalam melakukan pengujian, mengevaluasi atas hasil pengujian dan menerbitkan laporan audit. Rahmi (2019) mengatakan jika akuntan tidak independen terhadap kliennya, maka pendapatnya tidak akan memberikan kontribusi apa pun.

Menurut Agoes (2017:60) menyatakan sifat independensi seorang auditor perlu diterapkan berdasarkan tiga hal berikut:

a. Independen dalam fakta (*Independence in Fact*)

Akuntan publik harus independen dalam memberikan jasa profesional dengan senantiasa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik audit, kode etik profesi sebagai akuntan publik dan tidak menyalahi standar profesional akuntan publik. Hal ini berarti bahwa seorang auditor perlu untuk memiliki rasa kejujuran yang mumpuni dan keyakinan terhadap objektifitas.

b. Independen dalam penampilan (*Independence in Appearance*)

Akuntan publik merupakan pihak yang dipandang independen karena posisinya sebagai pihak eksternal perusahaan yang terbebas dari kepentingan manajemen, sementara itu seorang auditor internal dipandang tidak bersifat independen karena merupakan bagian dari suatu manajemen yang bersangkutan. Dengan kata lain, terdapat suatu asumsi/pandangan bahwa seorang auditor dipandang sebagai pihak yang independen dalam melakukan pekerjaan audit sehingga berpotensi menghasilkan laporan yang lebih objektif dan andal.

c. Independen dalam pikiran (*Independence in Mind*)

Jenis independensi ini berhubungan dengan pikiran yang ada pada benak seorang auditor terkait temuan audit yang dikerjakannya. Contohnya adalah seorang auditor yang memperoleh temuan yang mengarah kepada potensi pelanggaran atau korupsi yang memerlukan audit adjustment pada aspek yang bersifat material dan menggunakan fakta tersebut untuk memaksimalkan kepentingan dirinya untuk memperoleh keuntungan dari pihak auditan. Jika hal itu terjadi, maka auditor yang bersangkutan telah kehilangan independensinya.

Etika Profesi

Menurut Wirasari dkk (2019) peraturan ini merupakan bagian dari standar yang harus dipatuhi dalam menjalankan suatu profesi yang dikenal dengan kode etik, yang memuat prinsip-prinsip etika yang dirancang untuk menjaga kepentingan para anggota profesi dan masyarakat dalam memanfaatkan jasa profesi tersebut.

Dalam pedoman KEPAP Seksi 100.5 (Kode Etik Profesi Akuntan Publik, 2018) tentang prinsip dasar etika profesi menyatakan bahwa landasan etika profesi terdiri dari:

1. Integritas
Menunjukkan sikap tegas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.
2. Objektivitas
Mencegah pengaruh pihak lain, seperti penyimpangan, konflik kepentingan, atau tekanan dari pihak lain yang dapat memengaruhi keputusan profesional atau bisnis.
3. Kompetensi profesional dan sikap kehati-hatian
Memiliki pengetahuan dan keahlian profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja akan menerima jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, peraturan, dan metode pelaksanaan pekerjaan, serta bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan metode pelaksanaan pekerjaan dan standar profesional yang berlaku.
4. Kerahasiaan
Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hubungan profesional dan bisnis dengan tidak memberikan informasi tersebut kepada orang lain tanpa izin dari klien atau pemberi kerja, kecuali termuat dalam kewajiban hukum dan tidak memanfaatkan informasi tersebut untuk keuntungan pribadi atau orang lain.
5. Perilaku profesional
Mematuhi peraturan yang berlaku dan menghindari tindakan yang dapat menurunkan keyakinan publik.

Motivasi Kerja

Menurut Carolina (2018) motivasi sebagai dorongan seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan, baik yang bersumber dari dalam diri atau luar individu. Eva dkk, (2021) menemukan bahwa motivasi sebagai konsep yang sangat penting untuk dilaksanakan auditor, terutama dalam melakukan penugasan audit untuk mencapai kualitas audit dan tujuan organisasi yang baik.

Menurut Maslow dalam Kurniawan dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat indikator motivasi kerja yang disebut sebagai hierarki kebutuhan yakni:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik, seperti memenuhi kebutuhan makanan dan rumah.
2. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)
Kebutuhan akan keamanan yaitu kebutuhan dalam keselamatan dan perlindungan dari bahaya dan ancaman.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)
Kebutuhan sosial meliputi keinginan untuk merasakan kasih sayang dan kepuasan dalam berinteraksi dengan individu lain, keinginan untuk diakui, rasa memiliki, dan penerimaan dalam suatu komunitas, serta perasaan kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs*)
Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan terhadap kedudukan, reputasi, dan hasil.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization needs*)
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan keinginan untuk mengembangkan potensi diri dan mengekspresikan diri sesuai kemampuan dan minat individu.

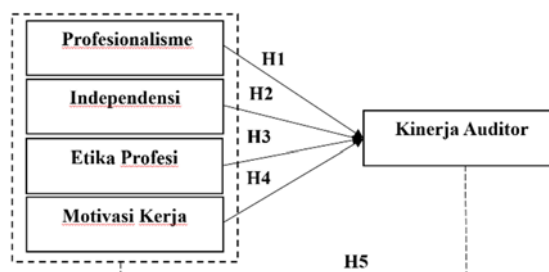
Kinerja Auditor

Menurut Puspanugroho dan Muqorobin (2022) kinerja auditor merupakan akuntan publik yang memeriksa laporan keuangan secara objektif untuk mengetahui kewajarannya. Nugraha dan Ramantha (2015) menemukan kinerja auditor menjadi hal yang menjadi

perhatian klien maupun masyarakat dalam penilaian hasil audit.

Menurut Prambowo dan Riharjo (2020) terdapat tiga indikator dalam mengukur kinerja auditor yakni:

- 1) Taraf kerja
Berkaitan dengan kualitas timbal balik dan hasil kerja akibat mencurahkan sumber daya kepada auditor, termasuk keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor.
- 2) Kapasitas kerja
Dilihat dari jumlah pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam suatu periode tertentu, maka banyaknya pekerjaan pemeriksaan yang ditangani oleh seorang auditor dinilai dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi dan pengalaman yang dimilikinya.
- 3) Tepat Waktu
Hal ini berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan komitmen waktu yang telah disepakati, sehingga hal ini berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi besaran biaya audit yang dikeluarkan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olah Data

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 dapat dirumuskan:

- H1: Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.
- H2: Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor.
- H3: Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.
- H4: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor.
- H5: Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Auditor.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Cara ini digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, dimana pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Penelitian ini menghasilkan hasil perhitungan IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer sebagai informasi langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner yang dibuat melalui *google form* dan disebarluaskan secara *online* melalui *e-mail* dan sosial media. Populasi dalam studi ini yaitu auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Selatan dengan total 120 auditor.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yakni *purposive sampling*. Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* karena jumlah sampel yang diambil untuk penelitian harus tepat, sehingga hasil penelitian dapat diterapkan secara umum, dan perhitungannya tidak memerlukan tabel ukuran sampel. Berdasarkan perhitungan sampel menggunakan rumus *slovin*, jumlah auditor yang menjadi responden adalah 55 responden.

Dalam penelitian ini, pengukuran data menggunakan *skala likert* berdasarkan jumlah sikap responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator variabel. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastistas, serta uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas					
Variabel	Items	N	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Profesionalisme (X ₁)	6	55	0,689	0,60	Reliabel
Independensi (X ₂)	6	55	0,647	0,60	Reliabel
Etika Profesi (X ₃)	6	55	0,623	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₄)	6	55	0,602	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor (Y)	6	55	0,656	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Sumber: Olah Data

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji validitas dan realibilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan yang digunakan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal tersebut dinyatakan valid karena seluruh pernyataan pada kuesioner memiliki nilai r hitung $> 0,265$ (r tabel) dan dinyatakan reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32689267
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,073
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Sumber: Olah Data

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

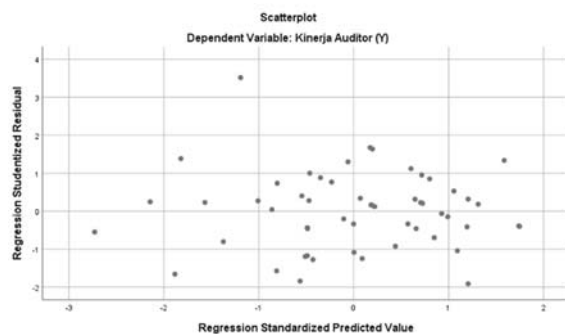
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2,295	2,671				,859
Profesionalisme (X1)	,251	,122	,288	2,059	,045	,371	2,698
Independensi (X2)	,224	,093	,279	2,401	,020	,540	1,852
Etika Profesi (X3)	,231	,101	,274	2,294	,026	,511	1,957
Motivasi Kerja (X4)	,205	,090	,224	2,287	,026	,758	1,319

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)

Sumber: Olah Data

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen yang digunakan memiliki *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik yang ada menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,295	2,671		,859	,394
	Profesionalisme (X1)	,251	,122	,288	2,059	,045
	Independensi (X2)	,224	,093	,279	2,401	,020
	Etika Profesi (X3)	,231	,101	,274	2,294	,026
	Motivasi Kerja (X4)	,205	,090	,224	2,287	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)
Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Sumber: Olah Data

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4, terdapat penjelasan mengenai pengaruh profesionalisme (X1), independensi (X2), etika profesi (X3) dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja auditor dapat dibentuk persamaan regresi:

$$KA = 2,295 + 0,251 \text{ PRO} + 0,224 \text{ IND} + 0,231 \text{ EP} + 0,205 \text{ MK}$$

Berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan interpretasi:

- 1) Nilai α sebesar 2,295 merupakan nilai konstanta atau keadaan sebelum variabel kinerja auditor (Y) dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu profesionalisme (X1), independensi (X2), etika profesi (X3) dan motivasi kerja (X4). Apabila variabel independen tidak ada, maka kinerja auditor (Y) tidak akan mengalami perubahan.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,251 menunjukkan bahwa variabel profesionalisme (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y). Dengan nilai tersebut maka setiap kenaikan 1 satuan pada profesionalisme (X1), maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,251 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai konstanta sebesar 0,224 menunjukkan bahwa variabel independensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y). Dengan nilai tersebut maka setiap kenaikan 1 satuan pada independensi (X2), maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,224 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

- 4) Nilai konstanta sebesar 0,231 menunjukkan bahwa variabel etika profesi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y). Dengan nilai tersebut maka setiap kenaikan 1 satuan pada etika profesi (X3), maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,231 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.
- 5) Nilai konstanta sebesar 0,205 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X4) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja auditor (Y). Dengan nilai tersebut maka setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja (X4), maka kinerja auditor (Y) akan meningkat sebesar 0,205 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

- 3) Variabel etika profesi memiliki nilai t hitung sebesar 2,294 > t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikan sebesar 0,026 < 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika profesi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H3 diterima.
- 4) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,287 > t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikan sebesar 0,026 < 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H4 diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji t

Hasil Uji t					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,295	2,671		,859	,394
Professionalisme (X1)	,251	,122	,288	2,059	,045
Independensi (X2)	,224	,093	,279	2,401	,020
Etika Profesi (X3)	,231	,101	,274	2,294	,026
Motivasi Kerja (X4)	,205	,090	,224	2,287	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Sumber: Olah Data

Hasil uji t pada tabel 5 dapat diinterpretasikan:

- 1) Variabel profesionalisme memiliki nilai t hitung sebesar 2,059 > t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikan sebesar 0,045 < 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H1 diterima.
- 2) Variabel independensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,401 > t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikan sebesar 0,020 < 0,05. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel independensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,562	4	41,640	21,899	,000 ^b
	Residual	95,075	50	1,901		
	Total	261,636	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X4), Etika Profesi (X3), Independensi (X2), Profesionalisme (X1)
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil F hitung sebesar 21,899 dengan nilai Sig sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (21,899 > 2,56) dan nilai Sig 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan arti bahwa seluruh variabel profesionalisme, independensi, etika profesi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,608	1,379

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X4), Etika Profesi (X3), Independensi (X2), Profesionalisme (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Auditor (Y)
 Sumber: Hasil Output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 atau 60,8% yang menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, etika profesi dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja auditor. Dengan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sisa sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme, independensi, etika profesi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan. Artinya, profesionalisme, independensi, etika profesi, dan motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang auditor akan menghasilkan kinerja auditor yang maksimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan terdapat saran yaitu, peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah responden agar dapat memaksimalkan populasi yang diteliti dan mempertimbangkan untuk menambahkan variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebab, dalam penelitian ini hanya diuji empat variabel bebas yang memberikan pengaruh sebesar 60,8% terhadap kinerja auditor.

Referensi

- Agoes, S. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (5th ed., Vol. 1). Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Jusuf, A. A. (2011). *Auditing and Assurance Service: An Integrated Approach*. (12th ed.). Salemba Empat.
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (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*, 5(8), 1–8. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9502>
- Carolina, C. (2018). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasional, Etika Profesi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP dan BPK-RI Perwakilan Wilayah Sumatera Barat). *STIE Sakti Alam Kerinci Profita*, 1(2), 1–19. <http://e-journal.stie-sak.ac.id/index.php/62201/article/view/139>
- Diana, A. L., & Setiawan, D. A. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Jakarta Timur). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(10), 3513–3538.
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 9(2), 57–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6107>
- Halim, A., & Hariani, L. S. (2020). Efek Profesionalisme, Etika Profesi, dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Dengan Pelatihan Auditor sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi (JRMA)*, 8(2), 1–15. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jrma/article/view/5230/2963>
- Hidayat, P., Pituringsih, E., & Martiningsih, R. S. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi NTB. *Master Of Management Journal (JMM UNRAM)*, 7(4), 47–56. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i4.345>
- Hidayati, N. (2019, June 29). *Ditemukan Pelanggaran pada Audit Laporan Keuangan Garuda, Izin AP Kasner Sirumapea Dibekukan*. Pppk. Kemenkeu.Go.Id. <https://pppk.kemenkeu.go.id/in/post/ditemukan-pelanggaran-pada-audit-laporan->

- keuangan-garuda,-izin-ap-kasner-sirumapea-dibekukan
- Kharisma, F., Purnomo, M. H. D. G., Putra, B. R., Salsabila, C. O., & Nabilah, S. (2022). Manajemen Resiko dan Strategi Resiliensi Bank Lehman Brothers (1850-2000). *JDBIM (Journal of Digital Business and Innovation Management)*, 12(1), 22–41. <https://doi.org/10.1234/jdbim.v1i1.48678>
- Kode Etik Profesi Akuntan Publik, Institut Akuntan Publik Indonesia (2018). <http://www.iapi.or.id>
- Kurniawan, H., Fitrijanti, T., & Irawady, C. (2020). Pengaruh Mutasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Auditor. *Sistem Informasi, Keuangan, Auditing, Dan Perpajakan (SIKAP)*, 4(2), 98–106. <https://doi.org/10.32897/jsikap.v4i2.190>
- Mahfuza, N., & Zulvia, D. (2024). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 147–162. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1019>
- Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(3), 59–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.24914/jeb.v18i3.286>
- Nugraha, I. B. S. A., & Ramantha, I. W. (2015). Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 916–943.
- Parasayu, A., & Rohman, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Audit Internal (Studi Persepsi Aparat Intern Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 3(2), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 1059. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i02.p09>
- Prambowo, E. S., & Riharjo, I. B. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(11), 1–23. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3752>
- Puspanugroho, E. N., & Muqorobin, M. M. (2022). Profesionalisme dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Journal Of Applied Accounting (JAA)*, 1(2), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.52158/jaa.v1i2.452>
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Padang dan Medan. *Jurnal Imapara*, 3(2), 167–181.
- Sidik, S. (2023, February 28). *Wanaartha Manipulasi Laporan Keuangan, OJK Cabut Izin KAP Crowe*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/finansial/keuangan/63fda113ae8b3/wanaartha-manipulasi-laporan-keuangan-ijk-cabut-izin-kap-crowe>
- Sosoutiksno, C., Sapulette, S. G., & Tutuarima, Y. G. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Beban Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi (JAK)*, 8(1), 52–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/j.v8.i1.p52%20-%2065>
- Wahyudi, I., & Aryati, T. (2022). Pengaruh Independensi, Objektivitas, Pemahaman Good Corporate Governance, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 803–818. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14451>
- Wirasari, N. N. I., Sunarsih, N. M., & Dewi, N. P. S. (2019). Pengaruh Skeptisisme Profesional Auditor, Etika Profesi, Keahlian Audit, dan Komitmen Profesional Auditor terhadap Ketepatan Pemberian Opini Oleh Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 9(1), 109–123. <https://doi.org/https://doi.org/10.36733/juara.v9i1.308>