

## Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor

Putu Ayu Prabayanthi<sup>1</sup>  
Ni Luh Sari Widhiyani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
email: ayuupraba@yahoo.com / Telp: +6281237577582

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat, sehingga seorang auditor berperan penting dalam peningkatan serta perbaikan kinerja dan kualitas akuntan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2016. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *survey* dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang. Metode *nonprobability sampling* dengan *sampling* jenuh dipergunakan dalam penentuan sampel penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja auditor

### ABSTRACT

*Public accounting profession is a profession of public trust, so the role of auditors is very important in helping improve the performance of public accountants to become more qualified. This study aims to obtain empirical evidence on the influence of professionalism, organizational culture and organizational commitment to auditor performance. This research was conducted at Public Accounting Firm in Bali Province registered with Indonesian Institute of Certified Public Accountant in 2016. Data collection method used in this research is survey method with questionnaire technique. The population in this study is as many as 60 people. Sampling method used is nonprobability sampling method. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The result shows that the variables of professionalism, organizational culture and organizational commitment have a positive effect on auditor performance. This shows that the higher professionalism, organizational culture and organizational commitment owned by an auditor, the higher the auditor's performance.*

**Keywords:** Professionalism, organizational culture, organizational commitment, auditor performance

## **PENDAHULUAN**

Audit merupakan proses analisis dan evaluasi dengan teknik dan prosedur audit yang berlaku yang dilakukan oleh orang-orang yang profesional dengan tujuan memperoleh bukti-bukti yang dapat digunakan dalam merumuskan opini audit yang independen (Gheorghe, 2012). Kinerja seorang auditor sangat penting karena kinerja yang baik dari seorang auditor akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh para penggunanya sebagai dasar pengambilan keputusan (Kalbers dan Forgarty, 1995).

Fenomena-fenomena kasus, terjadi kasus terkait pelanggaran kode etik auditor yang terjadi pada Bank BTN yaitu kasus jual beli perkara yang ditemukan saat pemeriksaan oleh Bank Indonesia, dimana terdapat kredit macet pada Kantor Cabang Bank BTN senilai Rp. 141 Miliar. Bukan hanya itu, terdapat penyalahgunaan jabatan dengan menyelewengkan audit yang tidak sesuai PSAK didalam menutupi kerugian Bank BTN akibat kredit macet, ditemukan pula tindak pidana korupsi pengadaan barang dan jasa, serta terjadi pelanggaran integritas karena telah menyalahgunakan kekuasaan.

Profesionalisme auditor dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku seorang auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja sebagaimana yang diatur oleh organisasi (Nugrahini, 2015). Profesionalisme seorang auditor berarti

auditor diwajibkan untuk melaksanakan tugas-tugas auditnya dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam hal ini, seorang auditor yang memiliki sikap profesional harus menghindari kemungkinan-kemungkinan adanya kelalaian dan ketidakjujuran dalam melaksanakan tugasnya (Friska, 2012). Sikap profesionalisme seorang auditor sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Auditor yang mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi akan berdampak pada kinerja auditor yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani dkk., 2015), (Ramadika, 2014), (Putri, 2013), (Handayani dan Yusrawati, 2012), serta (Putri dan Saputra, 2013) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian (Putri dan Saputra, 2013) menjelaskan bahwa jika auditor tidak mampu dengan tepat waktu melaporkan laporan auditnya maka akan menunjukkan rendahnya profesionalisme auditor tersebut dan dapat dikatakan auditor tersebut tidak mampu mempertahankan sikap profesionalismenya dalam bekerja. Penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian (Cahyasumirat, 2006) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Menurut (Sari, 2013) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi

pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Sembiring, 2011). Budaya organisasi adalah salah satu bentuk dari cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas mencakup tingkah laku dan pedoman dalam berperilaku (Supartono, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lawalata dkk., 2011), (Noveri, 2008), (Henry, 2006) serta (Flamholtz dan Narasimhan, 2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Trisnaningsih, 2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Trisnaningsih, 2007) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi (Hanna dan Firnanti, 2013). Komitmen organisasi menunjukkan seseorang yang cenderung memihak organisasi serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasinya (Gummala, 2014). Adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan pengaruh positif bagi

organisasi sebab karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai rasa ikut memiliki organisasi tersebut (Putri, 2015).

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi (Curtis dkk., 2001). Komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi (Osinsky dan Mueller, 2004). Komitmen organisasi mengacu pada ketergantungan masyarakat terhadap profesinya, seperti kepercayaan akan tujuan dari profesi auditor, kecenderungan untuk mencoba sesuai dengan profesi, dan menjaga pada keanggotaan dalam organisasi tersebut (Elias, 2006). Seseorang yang memiliki komitmen pada organisasinya adalah orang yang memiliki loyalitas dan rasa bangga dengan organisasinya sehingga memiliki keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik (Ghorbanpour *et al.*, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh (Alfianto dan Suryandari, 2015), (Aryani dkk., 2015), (Noviyanti, 2014), (Larasati dan Laksito, 2013) serta (Sapariyah, 2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Karyawan yang memiliki loyalitas dengan organisasinya akan memberikan sikap positif dan bekerja dengan baik demi kepentingan organisasinya sehingga mereka akan terus berusaha melakukan peningkatan terhadap kinerjanya dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi (Larasati dan Laksito, 2013). Penelitian diatas tidak sejalan

dengan penelitian (Nugroho dan Erma, 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa auditor hanya menjaga sikap profesionalitas dalam bekerja, sedangkan organisasi dianggap bukan merupakan bagian dari mereka sehingga tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja auditor.

Variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi penting karena masing-masing variabel tersebut nantinya akan membawa organisasi kearah yang lebih baik. Auditor yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, minat dan semangat untuk bekerja pada suatu organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi serta bagaimana anggota organisasi harus berperilaku. Komitmen organisasi berperan sebagai kekuatan individu untuk mengidentifikasikan dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu.

Penelitian ini menurut peneliti menarik karena didorong oleh pentingnya pengetahuan mengenai kinerja auditor dalam menentukan kinerja Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berkualitas. Akuntan publik merupakan salah satu profesi yang memerlukan kepercayaan masyarakat, maka seorang auditor memiliki peran penting dalam peningkatan dan perbaikan kualitas kinerja akuntan publik (Mulyadi, 2009:121). Penggunaan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen

organisasi dalam penelitian ini karena masih ada ketidakkonsistenan dari hasil-hasil penelitian terdahulu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah profesionalisme berpengaruh pada kinerja auditor?; 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja auditor?; 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor?. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan, menambah referensi dan informasi, dan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi mahasiswa untuk penelitian di bidang pengauditan khususnya dalam peningkatan kinerja auditor Kantor Akuntan Publik (KAP). Teori atribusi dalam penelitian ini adalah teori yang berkaitan dengan perilaku seorang auditor dalam memberikan opininya.

Teori atribusi memiliki kesamaan dengan teori sikap dan perilaku yang merupakan teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial, kebiasaan serta mengetahui akibat dari perilaku tersebut. Penelitian (Arumsari, 2014) menunjukkan bahwa perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan. Dalam penelitian ini, teori sikap dan perilaku dapat digunakan untuk menjelaskan sikap auditor terhadap kinerja auditor. Teori atribusi dalam penelitian ini terkait dengan perilaku seorang auditor dalam memberikan opininya.

Profesionalisme merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya (Halim, 2008:13). Auditor dengan sikap profesional yang tinggi akan memberi pengaruh pada kinerjanya sehingga auditor tersebut dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu memberikan hasil audit yang dapat dipercaya oleh pihak-pihak yang berkepentingan baik pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani dkk., 2015), (Ramadika dkk., 2014), (Putri, 2013), (Handayani dan Yusrawati, 2013), serta (Prabhawa dkk., 2014) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabhawa dkk., 2014) menyatakan auditor yang bersikap profesional lebih dipercaya sebagai seorang auditor yang memiliki kompetensi yang baik sehingga hasil audit yang diberikan akan semakin baik. Semakin tinggi profesionalisme seorang auditor, maka semakin baik kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan:

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

Menurut (Sari, 2013) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi penting dalam upaya untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan. Namun hal tersebut harus



dibarengi dengan peningkatan motivasi kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian oleh (Hanna dan Firmanti, 2013), (Lawalata dan Darwis, 2011), (Noveri, 2008) serta (Somamora, 2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ojo, 2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai “lem normatif” yang memegang sebuah organisasi bersama-sama. Semakin tinggi budaya organisasi seorang auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis:

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

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana individu dapat mengaitkan dirinya untuk mencapai tujuan serta sasaran suatu organisasi serta sejauh mana individu tersebut dapat mempertahankan dirinya untuk berkontribusi dalam suatu organisasi (Robbins, 2015:94). Komitmen organisasi adalah suatu dorongan yang ada dari dalam diri individu untuk berkontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi didalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu faktor penentu dari perilaku kerja individu, yang telah menarik banyak manajer dan ilmuwan dalam meningkatkan komitmen organisasi (Kannan dan Pillais, 2008).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanjiwani, 2016), (Alfianto dan Suryandari, 2015), (Aryani dkk., 2015), (Noviyanti dan Mustofa, 2014), (Hanna dan Firnanti, 2013), (Larasati dan Laksito, 2013) serta (Julianingtyas, 2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanna dan Firnanti, 2013) menjelaskan bahwa auditor dengan komitmen yang baik cenderung akan loyak terhadap organisasinya dan akan terus berusaha memberikan hasil kerja yang baik sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasinya. Berdasarkan hal tersebut dapat diajukan hipotesis:

H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

#### **METODE PENELITIAN**

Data kuantitatif dan data kualitatif dipergunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif penelitian ini menggunakan data jumlah auditor yang bekerja di setiap Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali dan data hasil kuesioner yaitu berupa jawaban responden. Data kualitatif adalah data berbentuk dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan serta tindakan responden (Sugiyono, 2016:15). Data kualitatif yang digunakan berupa daftar Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di IAPI 2016, gambaran umum Kantor Akuntan Publik dan struktur organisasi Kantor Akuntan Publik.

Data primer yang digunakan adalah hasil jawaban responden yang telah disebar pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di

Provinsi Bali. Data sekunder yang digunakan adalah daftar nama Kantor Akuntan Publik yang ada di Provinsi Bali, jumlah auditor, gambaran umum dan struktur organisasi KAP. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016:39). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Profesionalisme seorang auditor menunjukkan kemampuan auditor tersebut dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan cermat serta menghindari adanya kelalaian dan sikap tidak jujur dalam bekerja (Friska, 2012). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari (Friska, 2012) untuk mengukur profesionalisme yang terdiri atas 10 *item* pernyataan dengan indikator, yaitu: 1) Pengabdian terhadap profesi; 2) Keyakinan terhadap peraturan profesi atau standar profesi; 3) Kewajiban sosial; 4) Kemandirian; dan 5) Hubungan dengan rekan seprofesi atau afiliasi.

Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan (Sari, 2013). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari (Supartha, 2008) untuk mengukur budaya organisasi yang terdiri atas 5 *item* pernyataan dengan indikator, yaitu: 1) Kejelasan nilai-nilai keyakinan; 2) Penyebar

luasan nilai-nilai dan keyakinan; 3) Intensitas pelaksanaan nilai-nilai inti; 4) Kohesi; dan 5) Komitmen.

Komitmen organisasi adalah sikap bagaimana seseorang memberi perhatian yang lebih pada organisasinya serta menunjukkan loyalitasnya pada organisasinya sehingga mampu bekerja untuk kesuksesan organisasinya (Robbins, 2015:94). Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana auditor berkomitmen terhadap profesi yang dimiliki (Jones, 2005). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari (Robbins, 2015:101) untuk mengukur komitmen organisasi yang terdiri atas 10 *item* dengan indikator, yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*); 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*); dan 3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang mampu diperoleh seorang auditor dalam suatu KAP yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan (Sitio, 2014). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari (Iswari, 2015) untuk mengukur kinerja auditor yang terdiri atas 8 *item* pernyataan dengan indikator, yaitu: 1) Prestasi kerja; 2) Tanggung jawab; 3) Kejujuran; 4) Kerjasama; 5) Inisiatif; 6) Ketepatan waktu; 7) Tingkat kesalahan kerja; dan 8) Kecepatan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Provinsi Bali tahun 2017 adalah 60 orang berdasarkan hasil *survey*. Metode pengambilan sampel yang dipilih adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Sampel penelitian ini adalah hasil *survey* seluruh auditor yang bekerja pada KAP di Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner hanya di 6 (enam) KAP. Peneliti tidak menyebar kuisisioner pada satu KAP yaitu pada KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & rekan dikarenakan sedang sibuk mengaudit dan sudah terlalu banyak menerima kuisisioner.

Responden pada penelitian ini adalah 60 orang, namun KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & rekan dengan jumlah 8 (delapan) auditor tidak menerima kuisisioner sehingga kuisisioner yang disebar berjumlah 52 kuisisioner. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui *survey* lapangan dengan menyebar kuisisioner kepada responden dengan mendatangi langsung pada KAP. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan model persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Audit
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien
- $X_1$  = Profesionalisme
- $X_2$  = Budaya Organisasi
- $X_3$  = Komitmen Organisasi
- $\varepsilon$  = *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi masing-masing *item* pertanyaan dalam kuisisioner lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisisioner valid sehingga layak dijadikan instrumen penelitian. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan adalah konsisten. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan uji *cronbach's* alpha.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Reliabilitas		Keterangan
		Alpha Cronbach	Standar	
Profesionalisme	X1	0,734	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	X2	0,615	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	X3	0,890	0,60	Reliabel
Kinerja Auditor	Y	0,747	0,60	Reliabel

*Sumber:* Data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan koefisien *cronbach's* alpha pada keempat variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel serta layak dijadikan instrumen penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian dan analisis dengan model regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,432, karena *Asymp. Sig*

(*p-value*) 0,432 lebih besar dari pada  $\alpha$  (0,05) maka dinyatakan bahwa model penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas diatas 10 persen (0,10) dan seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10, sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute residual*, baik secara serempak maupun parsial dan disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan. Berdasarkan hasil uji normalitas, hasil uji multikolinieritas dan hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini telah lolos uji asumsi klasik.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,817	2,201		0,371	0,713
Profesionalisme	0,196	0,094	0,190	2,086	0,044
1 Budaya Organisasi	0,556	0,182	0,339	3,048	0,004
Komitmen Organisasi	0,293	0,063	0,487	4,680	0,000
F hitung	: 72,231				
Signifikansi F	: 0,000				
R Square	: 0,858				
Adjusted R Square	: 0,846				

Sumber: Data diolah 2017

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,817 memiliki arti jika variabel profesionalisme ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) dinyatakan konstan, maka menunjukkan auditor memiliki kinerja. Nilai koefisien  $\beta_1$  pada variabel profesionalisme adalah 0,196 memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara profesionalisme ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja auditor ( $Y$ ) juga cenderung meningkat. Nilai koefisien  $\beta_2$  pada variabel budaya organisasi waktu sebesar 0,556. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara budaya organisasi ( $X_2$ ) meningkat, maka kinerja auditor ( $Y$ ) juga cenderung meningkat. Nilai koefisien  $\beta_3$  pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,293. Koefisien regresi yang bernilai positif memiliki arti jika variabel lainnya konstan sementara komitmen organisasi ( $X_3$ ) meningkat, maka kinerja auditor ( $Y$ ) juga cenderung meningkat.

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,846 atau 84,6%. Ini berarti bahwa variabel profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Secara bersama-sama profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0,846 atau 84,6%, sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.



**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	191.209	3	63.736	72.231	.000 <sup>b</sup>
Residual	31.766	36	.882		
Total	222.975	39			

*Sumber:* Data diolah, 2017

Hasil uji kelayakan model pada Tabel 3, diperoleh nilai antar kelompok (pembanding) = 3, nilai dalam kelompok (penyebut) = 36, pada alfa = 0,05 maka nilai F tabelnya adalah  $F_{0,05;3;36} = 2,87$ , sedangkan  $F_{hitung} = 72,231$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $72,231 > 2,87$ , dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata 0,05 ( $H_1$  diterima). Maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan), sehingga model penelitian ini layak digunakan.

Berdasarkan Tabel 2. koefisien profesionalisme ( $\beta_1$ ) diperoleh sebesar 0,196 dengan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,044 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja auditor. Hal ini juga dapat dibuktikan dari  $t_{hitung}$  sebesar 2,086 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar  $t_{(0,025;36)} = 2,028$  ( $t_{hitung} = 2,086 > t_{tabel} = 2,028$ ). Nilai yang diperoleh menandakan hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah profesionalisme maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor itu sendiri.

Profesionalisme seorang auditor adalah hal yang perlu diperhatikan untuk memberikan hasil audit yang berkualitas. Apabila seorang auditor tidak memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya maka hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja auditor tersebut. Setiap auditor harus mempunyai sikap profesionalisme yang baik agar dapat memberikan opini yang tidak menyesatkan bagi para pengguna laporan keuangan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Cahyani dkk., 2015), (Ramadika, 2014), (Putri dan Suputra, 2013), (Putri, 2013), (Handayani dan Yusrawati, 2013), (Armawan, 2010) serta (Astriyani, 2007) memiliki hasil penelitian yang sama yaitu profesionalisme memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor.

Koefisien budaya organisasi ( $\beta_2$ ) berdasarkan Tabel 2. diperoleh sebesar 0,556 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dengan ( $\alpha$ ) = 5 persen ( $0,004 < 0,05$ ). Selain itu, keputusan juga ditentukan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,048$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{(0,025;36)} = 2,028$  ( $3,048 > 2,028$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Nilai yang diperoleh menandakan hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja auditor. Budaya organisasi menjadi pedoman yang diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya tersebut membentuk perilaku anggota organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Pratikto, 2012:98), (Lawalata dkk., 2011), (Noveri, 2008), (Henri, 2006) serta (Flamholtz dan Narasimhan, 2005) memiliki hasil penelitian yang sama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.

Koefisien komitmen organisasi ( $\beta_3$ ) berdasarkan Tabel 2. diperoleh sebesar 0,293 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan ( $\alpha$ ) = 5 persen ( $0,000 < 0,05$ ). Selain itu, keputusan juga ditentukan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,680$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{(0,025;36)} = 2,028$  ( $4,680 > 2,028$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor. Nilai yang diperoleh menandakan hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik, dan begitu pula sebaliknya

semakin rendah komitmen organisasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja auditor itu sendiri.

Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja dengan baik dan memberikan yang terbaik untuk organisasinya serta akan ada rasa memiliki terhadap organisasi tersebut sehingga dengan komitmen yang dimiliki akan mengakibatkan meningkatnya kinerja auditor tersebut. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian oleh (Alfianto dan Suryandari, 2015), (Aryani dkk., 2015), (Noviyanti, 2014), (Larasati dan Laksito, 2013), (Julianingtyas, 2012) serta (Sapariyah, 2011) yang menemukan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja auditor.

## **SIMPULAN**

Simpulan dalam penelitian ini yaitu profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor, yang artinya tingginya tingkat profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor maka akan semakin tinggi pula kinerja auditor. Profesionalisme yang dimiliki oleh seorang auditor akan membuat auditor lebih dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya organisasi menjadikan sebuah organisasi secara bersama-sama berperilaku sesuai dengan tujuan yang berdasarkan nilai dan norma. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasinya akan

menunjukkan sikap positif dan akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang positif untuk organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dibahas sebelumnya, maka saran kepada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali hendaknya lebih memperhatikan komitmen organisasi, karena berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat bahwa hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi masih rendah jika dibandingkan dengan hasil jawaban responden mengenai profesionalisme dan budaya organisasi. Melihat hasil jawaban responden mengenai komitmen organisasi, auditor hendaknya bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi, karena jika auditor memiliki rasa bangga maka secara tidak langsung auditor akan lebih meningkatkan kinerjanya serta auditor akan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga nantinya menjadikan organisasi tersebut menjadi lebih baik lagi.

## REFERENSI

- Alfianto, Sandy & Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Armawan, Made Yudi. 2010. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Pengawas Koperasi Sebagai Internal Auditor (Studi Survei pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Selatan). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

- Arumsari, Adelia Lukyta. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Tesis Pasca Sarjana*. Universitas Udayana Denpasar.
- Aryani, K. R., Herawati, N. T., & Sinarwati, N. K. 2015. Pengaruh Independensi Komitmen Profesi, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). *e-Journal*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1.
- Astriyani, Ni Wayan. 2007. Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Tingkat Materialitas dalam Pemeriksaan Laporan Keuangan pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Cahyani, Purnamawati & Herawati. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja & Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. *e-Journal SI Ak*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining employess – the fast track to commitment. *Management Research New*. Vol. 24 Iss: 8/9, pp. 59-64.
- Elias. R.Z. 2006. The Impact of Professional Commitment and Anticipatory Socialization on Accounting Students Ethical Orientation. *Journal of Business Ethics*. PP. 83-90.
- Flamholtz, E., dan Narasimhan, R.K. 2005. Differential Impact of Cultural Elements on Financial Performance. *European Management Journal*, (23): 50-64.
- Friska, Novanda. 2012. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas. Yogyakarta. *Skripsi*. Universtitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (edisi 7). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gummala, Agung. Dkk. 2014. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Bung Hatta. Padang.

- Halim, A. 2008. *Auditing Dasar-dasar Audit Laporan Keuangan*. Jilid 1. Edisi Ke Empat: Yogyakarta.
- Handayani, Rikha & Yusrawati. 2012. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Internal Auditor pada Bank Mandiri Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Vol 21 No.2.
- Hanna, Elizabeth, dan Friska Firmanti. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*. Vol 15, No.1. Universitas Trisakti. Jakarta.
- Iswari, Made Intan Precilia. 2015. Motivasi Auditor sebagai Pemediasi Pengaruh Fee Audit dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor Kantor Akutan Publik di Provinsi Bali. *Skripsi*. Denpasar. Universitas Udayana.
- Jones. 2005. The Impact of Hospital Mergers on Organizational Cultuve, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intent to Turn Over on Registeral Professional Nurses on Medical, Surgical Hospital Units. *State University of New York*.
- Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*. ISSN 2252-6765.
- Kalbers, Lawrence P. and Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism and its Consequences: A Study of Internal Auditor. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Ohio.
- Kannan, R & Pillais. M. 2008. An Examination on the Professional Commitment of Engineering College Teacher. *International Business Management*. PP. 218-224.
- Larasati, Hanny dan Herry Laksito. 2013. Analisis Variabel Antecedent Perilaku Auditor Internal dan Konsekuensinya Terhadap Kinerja (Studi pada BUMN Kota Semarang). *ISSN (Online): 2337-3806* Volume 4. Nomor 4. Halaman 1-14.
- Lawalata, Josina Darwis Said dan Mediaty. 2011. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja auditor (Studi Empiris Pada kantor Akuntan Publik di Makassar). *Skripsi*. Universitas Makassar.

- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Buku Satu Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Noviyanti, R. A dan Mustofa, T. 2014. Pengaruh Profesionalisme Auditor Internal dan Komitmen Organisasi Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Kabupaten Purwakarta). *Proceeding of Conference on Management and Behavioral Studies*.
- Noveri, Helsa. 2008. Pengaruh Pemahaman Good Governance dengan Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Auditor Internal. *Masters thesis Pasca Sarjana*. Universitas Andalas. Semarang.
- Nugraini, Putri. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme Auditor Internal Terhadap Kualitas Audit. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nugroho, Saputro dan Erma Setyawati. 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ojo, Olu. 2009. Impact Assessment of Corporate Culture on Employee Job Performance. *Business Intelligence Journal*. 2(2): 388-397.
- Osinsky, P. and W. Mueller, C. 2004. Professional Commitment of Russian Provincial Specialist. *Journal of Work and Occupations*. PP. 193-224.
- Prabhawa, Ketut Ardy. 2014. Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Bali. *E-Journal*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1.
- Putri, Kompiang K.M. Dinata dan I.D.G Dharma Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana.



- Ramadika, A.P., Nasir, A., Wiguna, M. 2014. Pengaruh Role Stress, Gender, Struktur Audit dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Riau. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2015. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sanjiwani, Desak Made Putri dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana Vol. 14.2 Februari: 920-947.
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi. *Jurnal*.
- Sari, Novita. 2013. Pengaruh Role Ambiguity, Budaya Organisasi dan Role Conflict terhadap Komitmen Independensi Audit Internal pada BUMN di Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Islam Bandung.
- Sembiring, Noor. 2011. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Promosi Pegawai (Suatu Usulan Pengelolaan SDM dalam Rangka Implementasi The World in your hand). *e-journal*. Universitas Tama Jagakarsa.
- Sitio, R., Anisykurlillah, I. 2014. Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Somamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Edisi Ketiga: Yogyakarta.
- Suartana, I Wayan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan, Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede. 2008. *Budaya Organisasi*. Universitas Udayana. Denpasar-Bali.
- Supartono W. 2010. *Ilmu Budaya Dasar*. Edisi Revisi 2004. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Universitas Andalas Padang.
- Ghorbanpour, Zahra. 2014. Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Jurnal of Contemporary Research in Business*. Islamic Azad University.