

KEMAMPUAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMODERASI PENGARUH PROFESIONALISME DAN INDEPENDENSI PADA KINERJA AUDITOR

Gede Ngurah Indra Arya Aditya¹

A.A. N. B. Dwirandra²

I Nyoman Wijana Asmara Putra³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: wah.adit@ymail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan bukti empiris dari pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor, serta pengaruh komitmen organisasi memoderasi pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer. Auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Bali sebanyak 64 auditor merupakan responden yang diperoleh menggunakan teknik *puposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis regresi moderasi dengan melihat koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Hasil yang diperoleh adalah profesionalisme berpengaruh pada kinerja auditor, independensi berpengaruh pada kinerja auditor, komitmen organisasi memperkuat pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor, dan komitmen organisasi memperkuat pengaruh independensi pada kinerja auditor. Komitmen organisasi dapat dikategorikan sebagai jenis moderasi semu dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

The purpose of this study to obtain empirical evidence of the influence of the professionalism and independence of the auditor's performance, as well as the influence of organizational commitment moderating influence on the professionalism and independence of the auditor performance. This study used a questionnaire as a primary data. Auditors who worked in public accounting in Bali as many as 64 respondents auditors is obtained using purposive sampling technique. Data analysis technique used is multiple regression analysis and moderation regression analysis to see the coefficient of determination, the value of F statistics and statistical values t. The results obtained are professionalism effect on the performance of auditors, auditor independence affects the performance, organizational commitment strengthen the influence of professionalism in the performance of auditors, and organizational commitment to strengthen the influence on the performance of auditor independence. Organizational commitment can be categorized as quasi moderation in this study.

Keywords: Performance of Auditor, Professionalism, Independence, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaan audit, 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, akuntan publik harus bersikap independen dan profesional terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri. Pemakai laporan keuangan akan meragukan informasi yang tersaji apabila mereka tidak mempercayai kredibilitas akuntan dalam memproses dan menyajikan informasi keuangan (Harini *et al*, 2010).

Skandal akuntansi pada perusahaan besar yang terjadi di Amerika seperti Enron yang diaudit oleh kantor akuntan publik (KAP) Arthur Andersen, dimana laporan keuangan Enron sebelumnya dinyatakan wajar tanpa pengecualian. Namun secara mengejutkan Enron pada 2 Desember 2001 dinyatakan pailit, kepailitan tersebut terjadi salah satunya karena Arthur Anderson memberikan dua jasa sekaligus, yaitu sebagai auditor dan konsultan bisnis (Santosa, 2002). Sedangkan di Indonesia juga pernah terjadi hal yang sama pada kasus PT. Kimia Farma Tbk. yang telah diaudit oleh KAP Hans Tuanakotta & Mustofa, lalu berdasarkan kecurigaan pemegang saham mayoritas meminta KAP untuk menyajikan kembali (*restated*), dimana hasil audit kemudian menunjukkan adanya kesalahan penyajian yang dilakukan oleh direksi periode 1998 – juni 2002 yang mengakibatkan terjadinya *overstated* pada laba bersih per 31 Desember 2001

sebesar Rp. 32,7 miliar yang merupakan 2,3% dari penjualan dan 24,7% dari laba bersih (Siaran Pers Bapepam, 2002).

Kasus lainnya terjadi pada PT. Great River International Tbk. bermula pada temuan Bapepam terkait adanya indikasi penggelembungan akun penjualan, piutang, dan aset pada laporan keuangan yang mengakibatkan perusahaan tersebut mengalami kesulitan arus kas serta tidak mampu membayar kredit modal kerja dan kredit investasi sebesar Rp. 250 milyar kepada Bank Mandiri dan gagal membayar obligasi senilai Rp. 400 milyar. Bapepam menyatakan bahwa KAP Justinus Aditya Sidharta menjadi tersangka dalam kasus PT. Great River International Tbk. sehingga Menteri Keuangan membekukan ijin KAP Justinus Aditya Sidharta selama dua tahun karena terbukti melanggar Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) berkaitan dengan laporan audit atas laporan keuangan konsolidasian perusahaan tersebut pada tahun 2003 (HukumOnline.com, 2007).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor antara lain profesionalisme dan independensi (Akbar, dkk, 2015). Lebih lanjut hasil penelitiannya menyatakan bahwa profesionalisme dan independensi berpengaruh dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor dapat terlihat salah satunya dari adanya sikap profesionalisme yang menjadi peran penting dalam pemeriksaan laporan keuangan atau audit laporan keuangan, dimana seorang auditor harus melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, cermat dan teliti (Friska, 2012). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2013) menemukan hasil bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor. Namun hasil tersebut tidak konsisten

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani (2010) yang menyatakan bahwa profesionalisme auditor tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Selain profesionalisme, independensi dinyatakan mampu mempengaruhi pada kinerja auditor. Seperti pada penelitian sebelumnya yang menyatakan semakin tinggi tingkat independensi auditor maka semakin baik pula kinerja dari auditor tersebut (Akbar, 2015). Namun terdapat hasil penelitian yang berbeda ditemukan pada penelitian Safitri (2014) yang menyatakan bahwa independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Independensi bermakna bahwa seorang akuntan publik harus jujur dan tidak mengalami konflik kepentingan kepada semua pihak yang berkepentingan terhadap laporan hasil audit.

Laporan audit merupakan dasar bagi pihak eksternal maupun internal perusahaan dalam mengambil keputusan. Bagi akuntan publik merupakan suatu keharusan untuk memelihara atau mempertahankan sikap mental yang independen dalam rangka memenuhi tanggungjawab profesionalnya serta membangun kepercayaan para pemakai laporan keuangan terhadap independensi akuntan publik (Winarna, 2005).

Motivasi peneliti menguji kembali mengenai pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat diselesaikan melalui pendekatan kontijensi (Govindarajan,1986). Hal tersebut dilakukan dengan cara memasukkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi hubungan profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor baik sebagai faktor moderating atau intervening. Pada penelitian ini peneliti menggunakan

komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi karena komitmen organisasi dinilai mampu memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja auditor, dimana komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada nilai dan sasaran/tujuan (*goal*) yang ingin dicapai organisasi (Sahertian dan Soetjipto, 2011). Penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarno (2005).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti menguji secara empiris mengenai kemampuan komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Nilai lebih dari penelitian yang akan dilakukan dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah penempatan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Pada penelitian ini diuji hubungan antara profesionalisme dengan kinerja auditor. Hubungan tersebut didasarkan pada keyakinan seseorang pada profesi auditor akan mencerminkan suatu sikap profesionalisme dalam bekerja yang dapat memotivasi auditor dalam meningkatkan kinerja. Keyakinan tersebut sesuai dengan teori sikap dan perilaku yang menyatakan bahwa sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif terhadap kondisi yang sedang dialami yang tentu akan memberikan kecenderungan untuk bereaksi atau berperilaku baik positif maupun negatif. Adanya keyakinan pada profesi tersebut memberikan motivasi bagi auditor untuk memberikan hasil pekerjaan serta pertimbangan yang dapat dipertanggung jawabkan. Profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan

dalam melakukan pemeriksaan karena akan memberi pengaruh pada peningkatan kinerja auditor. Harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan profesionalisme sehingga masyarakat dapat menilai kinerja auditor

Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rahmawati (1997) dan Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa hubungan dengan sesama profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pemikiran diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor

Teori sikap dan perilaku mendefinisikan sikap mampu memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan seseorang untuk bereaksi atau merespon suatu kondisi. Sikap bukan merupakan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, sehingga berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman dalam berperilaku. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Teori ini berusaha menjelaskan mengenai aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi, khususnya pada akuntan publik atau auditor yaitu dengan meneliti bagaimana sikap auditor mengenai profesionalisme, independensi yang akan mempengaruhi kinerja auditor dengan tingkat komitmen organisasi yang berbeda-beda diantara auditor.

Bhagat dan Black (2001) menyatakan bahwa suatu perusahaan dengan pimpinan yang independen tidak selalu berarti kinerja perusahaan menjadi lebih

baik daripada perusahaan yang lain. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Berdasarkan pemikiran di atas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₂ : Independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Durkin dan Bennet (1999) sebagai perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) menyatakan bahwa tujuan yang telah ditetapkan secara spesifik dan dapat diterima oleh seseorang maka orang tersebut akan menunjukkan motivasi dalam memenuhi pencapaian yang telah ditentukan.

Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kinerja, kesuksesan dan kebaikan bagi organisasinya. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu hubungan antara anggota dengan organisasi, misalnya hubungan antara auditor dengan kantor dimana ia bekerja. Hubungan yang baik akan timbul apabila auditor memiliki kesetiaan dan mampu mengidentifikasi

dirinya terhadap organisasi. Berdasarkan pemikiran di atas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₃ : Komitmen organisasi memperkuat pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor

Teori sikap dan perilaku menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Auditor yang berperilaku independen dalam melakukan pekerjaan audit dilandasi oleh aturan-aturan standar audit yang mengharuskan seorang auditor untuk memiliki sikap independensi. Berdasarkan sikap tersebut auditor akan cenderung tidak mudah dipengaruhi serta tidak memihak kepentingan siapapun.

Curtis dan Wright (2001) mengemukakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi. Jika seseorang memiliki komitmen untuk organisasi, ia akan memiliki identifikasi yang kuat dengan organisasi, memiliki nilai-nilai keanggotaan, setuju dengan tujuan dan sistem nilai, kemungkinan akan tetap di dalamnya, dan akhirnya, siap untuk bekerja keras demi organisasinya. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dimana apabila seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi yang kuat tentu auditor tersebut akan berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. Partisipasi tersebut akan berdampak pada kerja keras yang akan dilakukan demi tujuan dari organisasi tercapai.

Keberadaan akuntan publik sebagai suatu profesi tidak dapat dipisahkan dari karakteristik independensinya. Akuntan publik selalu dianggap orang yang harus independen. Seorang auditor yang dinilai memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja keras dalam mencapai ataupun menyelesaikan tugasnya

sebagai seorang auditor. Dimana tugas seorang auditor wajib untuk bersikap independen dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja dari profesi akuntan publik akan ditentukan oleh independensinya. Berdasarkan pemikiran di atas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut:

H₄ : Komitmen organisasi memperkuat pengaruh independensi pada kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Pada rancangan penelitian akan dijelaskan mengenai langkah awal hingga akhir mengenai tata cara dilakukannya penelitian ini membentuk proses dan hasil yang objektif, efektif, valid, dan efisien. Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor yang dimoderasi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan atau *explanatory research*, yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yang diperkuat atau diperlemah dengan variable moderating melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2012 : 229)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai kemampuan komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh profesionalisme, independensi terhadap kinerja auditor. Untuk menganalisis pengaruh tersebut data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian oleh auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Bali. Adapun waktu penelitian dilakukan

pada tahun 2015. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan pada kantor akuntan publik di Bali yang terdaftar pada IAPI 2015.

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel kinerja auditor, profesionalisme, independensi dan komitmen organisasi. Hubungan yang akan dianalisis pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor dan pengaruh independensi pada kinerja auditor. Selain itu akan dianalisis juga efek pemoderasi dari komitmen organisasi atas pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor tersebut dan efek pemoderasi dari komitmen organisasi atas pengaruh independensi pada kinerja auditor.

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Pamela, 2001:56). Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban kuesioner mengenai pengaruh profesionalisme dan independensi pada kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi. Data Sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sejumlah data atau dokumen yang berasal dari tangan kedua atau lebih yang berkaitan terhadap objek penelitian (Cooper dan Pamela, 2001:57). Data sekunder dari penelitian ini berupa daftar kantor akuntan publik di Bali.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor kantor akuntan publik di Bali yang

tergabung dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Daftar KAP di Provinsi Bali Tahun 2015

No.	Nama Kantor Akuntan Publik	Jumlah Populasi
1.	KAP I Wayan Ramantha	10
2.	KAP Drs. Ida Bagus Djagera	0
3.	KAP Johan Malonda Mustika & Rekan (Cab.)	11
4.	KAP K. Gunarsa	6
5.	KAP Drs. Ketut Budiarta, Msi	11
6.	KAP Drs. Ketut Muliarta RM & Rekan	8
7.	KAP Rama Wendra (Cab.)	0
8.	KAP Drs. Sri Marmo Djogosarkoro & Rekan	10
9.	KAP Drs. Wayan Sunasdyana	17
Jumlah		70

Sumber : www.iapi.or.id (2015) dan data diolah

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:116). Teknik penentuan sampel dalam hal ini adalah dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Bali yang terdaftar pada Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2015, dengan menggunakan kriteria penentuan sampel tertentu yaitu Auditor yang mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun dan auditor yang pernah melakukan penugasan audit. Peneliti memilih sampel auditor yang telah bekerja dua tahun, karena telah memiliki waktu dan pengalaman cukup untuk beradaptasi serta mampu menilai kondisi lingkungan kerjanya (Wibowo, 2009).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Profesionalisme, Independensi, Komitmen Organisasi, serta Kinerja Auditor. Profesionalisme memiliki lima dimensi yang terdiri dari: Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan

yang dimiliki. Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, dan bukan anggota profesi). Keyakinan pada profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan.

Independensi auditor merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Menurut Eric (1975) dalam Priyanti (2007:27) mendefinisikan independensi sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, dan tidak tergantung pihak lain. Komponen yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan Mautz dan Sharaf (1961) yaitu independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan yang terdiri dari 11 item pertanyaan. Independensi auditor diukur dengan memberikan skor pada 11 item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert*.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas anggota organisasi dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen organisasi diukur dengan memberikan skor pada 10 item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert*. Komitmen organisasional dapat diukur dengan menggunakan indikator berupa: pertama, *Affective comitment* yaitu keterikatan emosional dan rasa bangga seorang anggota terhadap organisasinya. Kedua, *Continuance commitment* merupakan komitmen staf yang didasarkan pada pertimbangan sesuatu yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan ditanggung staf jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Ketiga, *Normative commiment* merupakan komitmen staf untuk bertahan dalam organisasi karena kewajiban dan tanggung jawabnya pada organisasi yang mempekerjakannya untuk alasan-alasan moral atau etis.

Dalam penelitian ini kinerja auditor yang dimaksud adalah kinerja individu dari auditor di lingkungan KAP. Variabel 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).

Pada penelitian ini variabel kinerja auditor diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2007) berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, dengan perubahan-perubahan sehingga sesuai dengan kondisi lingkungan

dari obyek yang diteliti. Instrumen tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tingkat kinerja kerja seorang auditor KAP. Instrumen ini diukur dengan memberikan skor pada 12 item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan Skala *Likert*.

Metode analisis regresi berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dari model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor
- a = Konstanta
- b₁- b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Profesionalisme
- X₂ = Independensi
- e = Standar error

Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus menangani interaksi perkalian dua atau lebih variabel independen. Penelitian ini menggunakan MRA karena dapat menjelaskan pengaruh variabel pemoderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Adapun persamaan regresi yang dihasilkan dari model regresi moderasi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_3 + b_5X_2X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

a = Konstanta

b_1 - b_5 = Koefisien Regresi

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Independensi

X_3 = Komitmen Organisasi

X_1X_3 = Interaksi Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi

X_2X_3 = Interaksi Independensi
dengan Komitmen Organisasi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian seperti: jumlah amatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean dan standar deviasi. Nilai minimum adalah nilai terkecil atau terendah pada suatu gugus data, sedangkan nilai maksimum merupakan nilai terbesar atau nilai tertinggi pada suatu gugus data. Nilai mean (nilai rata-rata dari suatu gugus data) merupakan suatu ukuran pusat data bila data itu diurutkan dari yang terkecil sampai yang terbesar atau sebaliknya. Rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan sejumlah data dari nilai rata-ratanya. Berdasarkan Tabel 2 nilai N yang ditunjukkan adalah banyaknya kuesioner yang diolah yaitu sebanyak 64 kuesioner.

Tabel 2.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme (X_1)	64	118,00	155,00	135,8281	10,38246
Independensi (X_2)	64	55,00	73,00	63,4375	5,23078
Komitmen Organisasi (X_3)	64	155,00	204,00	177,1094	14,10068
Kinerja Auditor (Y)	64	42,00	82,00	59,7031	11,37483

Sumber : data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) penelitian ini berjumlah 64. Variabel profesionalisme memiliki nilai minimum sebesar 118,00 dan nilai maksimum sebesar 155,00 dengan nilai rata – rata sebesar 135,8281. Standar deviasi pada variabel profesionalisme adalah sebesar 10,38246. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data profesionalisme terhadap nilai rata – ratanya adalah 10,38246. Variabel independensi memiliki nilai minimum sebesar 55,00 dan nilai maksimum sebesar 73,00 dengan nilai rata – rata sebesar 63,4375. Standar deviasi pada variabel independensi adalah sebesar 5,23078. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 5,23078.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 155,00 dan nilai maksimum sebesar 204,00 dengan nilai rata – rata sebesar 177,1094. Standar deviasi pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 14,10068. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 14,10068. Variabel kinerja auditor memiliki nilai minimum sebesar 42,00 dan nilai maksimum sebesar 82,00 dengan nilai rata – rata sebesar 34,438. Standar deviasi pada variabel kinerja auditor adalah sebesar 59,7031. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata – ratanya adalah 59,7031.

Pada penelitian ini uji kelayakan model (uji F) dimaksudkan dalam rangka mengetahui apakah dalam penelitian ini model yang akan digunakan layak untuk digunakan atau tidak sebagai alat analisis. Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikansi pada *output* SPSS. Kriteria yang digunakan

adalah bila signifikansi $F_{hitung} > \text{Alpha } (\alpha = 0,05)$ maka model regresi tidak tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas, namun bila signifikansi $F_{hitung} \leq \text{Alpha } (\alpha = 0,05)$ maka model regresi telah memenuhi prasyarat ketepatan fungsi regresi.

Hasil pengujian kelayakan model disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Kelayakan Model Regresi Berganda (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	8084,269	2	4024,135	2381,143	0,000
Residual	103,090	61	1,690		
Total	8151,359	63			

Sumber : data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan model penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis dalam menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan perubahan variabel terikatnya. Pada penelitian ini koefisien determinasi dilihat melalui nilai *adjusted R²*. Hasil koefisien determinasi terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824	0,678	0,658	1,30000

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,658 yang memiliki arti bahwa 65,8% variasi perubahan kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel profesionalisme dan independensi. Sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Penelitian ini dalam menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2 menggunakan hasil analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda diolah dengan bantuan program SPSS, sehingga memperoleh hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	KET.
	B	Std. Error	Beta			
Constant	-85,202	2,225		-38,298	0,000	
Profesionalisme (X ₁)	0,726	0,080	0,662	9,032	0,000	H ₁ diterima
Independensi (X ₂)	0,730	0,160	0,336	4,577	0,000	H ₂ diterima
Adjusted R_{square}	: 0,658					
F_{hitung}	: 2381,143					
Sig. F_{hitung}	: 0,000					

Sumber: data primer diolah, (2016)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = - 85,202 + 0,726 X_1 + 0,730 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor
- a = Konstanta
- b₁- b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Profesionalisme
- X₂ = Independensi
- e = Standar error

Nilai konstanta sebesar -85,202 artinya apabila profesionalisme dan independensi sama dengan 0 (nol) maka kinerja auditor cenderung akan menurun. Nilai koefisien regresi profesionalisme sebesar 0,726 memiliki arti apabila profesionalisme bertambah satu satuan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,726 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*). Nilai koefisien regresi independensi sebesar 0,730 memiliki arti apabila independensi bertambah satu satuan, maka kinerja auditor meningkat sebesar 0,730 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan (*ceteris paribus*).

Penelitian ini dalam menguji hipotesis 3 dan hipotesis 4 menggunakan uji interaksi yang merupakan salah satu bagian dari *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis MRA diolah dengan bantuan program SPSS, sehingga memperoleh hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Moderasi

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	KET.
	B	Std. Error	Beta			
Constant	-62,136	10,315		-6,024	0,000	
Profesionalisme (X ₁)	0,266	0,094	0,243	2,845	0,006	
Independensi (X ₂)	0,501	0,070	0,230	7,166	0,000	
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,130	0,062	0,164	2,086	0,041	
Interaksi Profesionalisme						
Komitmen Organisasi (X ₁ .X ₃)	0,867	0,412	0,294	2,106	0,040	H ₃ diterima
Interaksi Independensi						
Komitmen Organisasi (X ₂ .X ₃)	0,070	0,004	0,118	18,591	0,000	H ₄ diterima
Adjusted R_{square}	: 0,985					
F_{hitung}	: 8929,851					
Sig. F_{hitung}	: 0,000					

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil analisis pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak (*fit*). Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme, independensi, moderasi X₁.X₃ (interaksi profesionalisme dan komitmen organisasi), serta moderasi X₂.X₃ (interaksi independensi dan komitmen organisasi) secara bersama-sama mampu memprediksi atau menjelaskan kinerja auditor. Besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,985. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas profesionalisme, independensi dan pemoderasi profesionalisme dengan komitmen organisasi, dan pemoderasi

independensi dengan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 98,5 % pada kinerja auditor, sedangkan sisanya sebesar 1,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1.X_3 + b_5X_2.X_3 + e \dots \dots \dots (3)$$

$$Y = - 62,136 + 0,266 X_1 + 0,501 X_2 + 0,013 X_3 + 0,867 X_1.X_3 + 0,070 X_2.X_3 \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Auditor
- a = Konstanta
- b₁- b₅ = Koefisien Regresi
- X₁ = Profesionalisme
- X₂ = Independensi
- X₃ = Komitmen Organisasi
- X₁X₃ = Interaksi Profesionalisme dengan Komitmen Organisasi
- X₂X₃ = Interaksi Independensi dengan Komitmen Organisasi
- e = Standar error

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui kemampuan profesionalisme dalam mempengaruhi kinerja auditor. Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H₁ diterima. Dilihat dari B yang memiliki nilai positif memiliki arti semakin meningkatnya profesionalisme auditor, maka akan semakin baik kinerja auditor.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui kemampuan independensi dalam mempengaruhi kinerja auditor. Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya independensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sehingga H₁ diterima. Dilihat dari B yang memiliki nilai positif memiliki arti

semakin meningkatnya independensi auditor, maka akan semakin baik kinerja auditor.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien interaksi profesionalisme dengan komitmen organisasi sebesar 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor, sehingga H_3 diterima. Dilihat dari nilai koefisien B profesionalisme yang memiliki nilai positif memiliki arti semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka semakin menguatkan pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor. Berdasarkan nilai signifikansi X_3 (komitmen organisasi) sebesar 0,041 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja auditor dan berdasarkan nilai signifikansi $X_1.X_3$ (interaksi profesionalisme dengan komitmen organisasi) sebesar 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi yang berinteraksi dengan profesionalisme berpengaruh pada kinerja auditor, sehingga komitmen organisasi dapat dikategorikan sebagai jenis *Quasi moderator* (moderasi semu).

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui kemampuan komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi (Sig.t) koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor, sehingga H_4 diterima. Dilihat dari nilai koefisien B independensi yang memiliki nilai positif

memiliki arti semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka semakin menguatkan pengaruh independensi pada kinerja auditor. Berdasarkan nilai signifikansi X_3 (komitmen organisasi) sebesar 0,041 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja auditor dan berdasarkan nilai signifikansi $X_2.X_3$ (interaksi independensi dengan komitmen organisasi) sebesar 0,040 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya komitmen organisasi yang berinteraksi dengan independensi berpengaruh pada kinerja auditor, sehingga komitmen organisasi dapat dikategorikan sebagai *Quasi moderator* (moderasi semu).

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut sangat wajar karena profesionalisme yang dimiliki auditor menjadi begitu penting untuk diterapkan dalam hal seorang auditor melakukan pekerjaan audit dimana akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja auditor. Dorongan untuk mempertahankan sikap profesionalisme auditor menjadi dasar ketika auditor dihadapkan dalam kondisi yang dilematis. Dorongan tersebut dapat berupa pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan pada profesi dan menjalin hubungan dengan sesama profesi.

Berdasarkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah mengenai profesionalisme diperoleh pernyataan bahwa auditor mengalami kesulitan dalam menentukan materialitas suatu transaksi, sebab selama ini auditor kurang setuju menggunakan dasar menentukan materialitas sesuai petunjuk manajemen. Oleh

karena itu peneliti menyarankan kepada auditor agar meningkatkan rasa keyakinan pada profesi mengenai materialitas dengan cara mengikuti program pelatihan berkelanjutan yang intensif sehingga mampu meningkatkan sikap profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan audit. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Suputra (2013) yang juga menguji hubungan profesionalisme pada kinerja auditor menghasilkan hubungan yang positif. Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh Akbar (2015) yang memiliki pendapat bahwa profesionalisme memiliki dampak yang signifikan pada kinerja auditor pada KAP di Bandung sekaligus mengkonfirmasi hipotesis peneliti yang mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kinerja auditor KAP di Bali.

Hasil pengujian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal tersebut sangat wajar karena sikap yang harus dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit salah satunya adalah independensi atau tidak boleh memihak kepentingan siapapun. Auditor juga tidak boleh memiliki mental yang mudah dipengaruhi karena hal tersebut akan mempengaruhi kualitas dari pekerjaan audit yang sedang dilaksanakan. Berdasarkan hal tersebut tentu sikap independensi yang dimiliki seorang auditor akan mempengaruhi tingkat kinerja dari auditor tersebut.

Berdasarkan rata-rata jawaban responden yang paling rendah mengenai independensi auditor, diketahui bahwa responden cenderung bersikap tidak menghindari bahasa atau istilah yang ambigu dalam pelaporan fakta fakta serta

pendapat. Oleh karena itu peneliti memberi menyarankan agar setiap auditor diberi kesempatan beropini secara berkesinambungan dengan pendampingan senior auditor, sehingga mampu menimbulkan independensi dalam pelaporan bagi auditor. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2015) yang juga menguji hubungan independensi pada kinerja auditor menghasilkan hubungan yang positif. Selain itu hasil penelitian ini didukung oleh Akbar (2015) yang memiliki pendapat bahwa independensi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja auditor pada KAP di Bandung sekaligus mengkonfirmasi hipotesis peneliti yang mengatakan bahwa independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor KAP di Bali.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor. Hal ini berarti apabila seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi tentu akan memperkuat tingkat profesionalisme yang dimilikinya terhadap kinerja auditor karena komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan rasa yakin terhadap kemampuan profesional yang dimiliki auditor dalam melaksanakan pekerjaan audit serta komitmen organisasi yang tinggi akan menjauhkan auditor dari sikap-sikap yang bertentangan dengan prinsip profesionalisme yang wajib dimiliki auditor. Rasa komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak pada kemauan kuat dari auditor untuk mempertahankan rasa pengabdian pada profesi, kewajiban sosial (tanggung jawab pada masyarakat atau entitas lain),

kemandirian (tidak ketergantungan dalam bekerja), keyakinan pada profesi dan menjalin hubungan dengan sesama profesi (rekan kerja/tim).

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima yang berarti bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh independensi pada kinerja auditor. Hal ini berarti apabila seseorang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat sikap independensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan audit sehingga berdampak terhadap semakin baiknya kinerja auditor.

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan keyakinan diri auditor agar tidak mudah dipengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan audit serta mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu auditor juga menjadi memiliki sikap untuk tidak memihak siapapun yang berkepentingan atas laporan audit. Semakin tingginya tingkat komitmen organisasi, maka auditor akan cenderung bersikap dan berperilaku sesuai dengan tujuan dari organisasinya yaitu dalam hal ini mempertahankan independensi auditor demi kualitas audit yang ingin dicapai. Hal tersebut tentu akan berkorelasi dengan kinerja dari auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, kajian empiris, hipotesis, serta hasil pengujian statistik, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme yang dimiliki auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor, dapat diartikan jika auditor dalam menjalani profesinya semakin tinggi menerapkan profesionalisme maka cenderung akan

meningkatkan kinerja auditor tersebut. Tingkat independensi yang dimiliki auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor, dapat diartikan jika auditor dalam menjalani profesinya semakin tinggi menerapkan independensi maka cenderung meningkatkan kinerja auditor tersebut. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor, dapat diartikan jika auditor yang memiliki profesionalisme tinggi dan didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan semakin meningkatkan kinerja dari auditor tersebut. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh independensi pada kinerja auditor, dapat diartikan jika auditor yang memiliki independensi tinggi dan didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan semakin meningkatkan kinerja dari auditor tersebut.

REFERENSI

- Akbar, Moch Nizar, dkk. 2015. Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor (Survey pada Beberapa Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). *Prosiding Penelitian SPeSIA*. Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Bandung.
- Aryani, Komang Rachma, dkk. 2015. Pengaruh Independensi, Komitmen Profesi, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Eskternal (Studi kasus pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 3.
- Bhagat, S dan Black (2001). The Non-Correlation Between Board Independence and Long Term Firm Performance. *Journal of Corporation Law*.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC). *Tesis*. Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler. 2001. *Research Methods*. McGraw Hill Higher Education.

- Curtis, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining employees – the fast track to commitment. *Management Research News*. Vol. 24 Iss: 8/9, pp.59 – 64
- Durkin, M., and Bennet, H. 1999. Employee commitment in retail banking: identifying and exploring hidden dangers. *The International Journal of Bank Marketing*. Vol17. No3. pp. 124-137.
- Govindarajan, V. 1986. “Impact of Participation in the Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspective”. *Decision Science* 17. Hal. 496-516.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. “Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior : Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor”. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta. ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mautz, R.K. dan Sharaf, H.A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association. *Working Paper*. <http://www.ssrn.com>
- Putri, Kompiang Martina Dinata dan Suputra, I.D.G. Dharma. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.1 (2013): 39-53.
- Rahmawati. 1997. Hubungan antara Profesionalisme Internal Auditor dengan Kinerja, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Keinginan Untuk Pindah. *Tesis Program Pasca Sarjana UGM* (Tidak dipublikasikan)
- Safitri, Devi. 2014. Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris : Kantor Akuntan Publik Pekan Baru, Batam, dan Medan). *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol 11, No. 2. Hal 339 – 351.
- Sahertian, P., and Soetjipto, B.E. 2011. Improving Employee’s Organizational Commitment, Self-Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior Through the Implementation of Task-Oriented and Relationship-Oriented Leadership Behavior, *The Business Review, Cambridge*, Vol17, No2, pp. 48-60.
- Santosa, Kanto. 2002. Dampak Kebangkrutan Enron terhadap citra profesi Akuntan Publik. *Media Akuntansi*. edisi 25 April 2002.
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo.

Trisnaningsih, S,. 2007. Perbedaan Kinerja Auditor Dilihat dari Segi Gender. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.

_____.2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Unhas Makasar 26-28 Juli 2007.

Wibowo, Hian Ayu Oceani. 2009. Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Winarna, Jaka. 2005. Independensi Auditor : Suatu Tantangan Di Masa Depan. *Jurnal Akuntansi*. Volume 5 (2). h: 178-186.

<http://iapi.or.id>

<http://www.hukumonline.com>