

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN ETIKA PROFESI
TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN STRUKTUR AUDIT
SEBAGAI PEMODERASI**

Riris Rotua Sitorus¹

Lenny Wijaya²

Program Studi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta, Indonesia

¹Email : riris.sito@yahoo.com

²Email : lenny_liaw@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of professionalism and professional ethics on the performance of auditors with audit structure as a moderator. This research was conducted in KAP North Jakarta. The sampling technique using simple random sampling method. The amount of data was 72 respondents which drawn through questionnaire method of data analysis using the partial least square (PLS). Based on statistical test, the results showed that professionalism significantly affect the performance of auditors, while professional ethics did not significantly affect the performance of auditors. The audit structure has no significant effect on the performance of auditors. Moderation of audit structures had significant influence and strengthen the effect of professionalism on the performance of auditors. Moderation of audit structure had significant influence and strengthen the effect of professional ethics on the performance of auditors.

Keywords: *Professionalism, Professional Ethics, Audit Structure, Performance of Auditor.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan etika profesi terhadap kinerja auditor dengan struktur audit sebagai pemoderasi. Penelitian ini dilakukan di KAP Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Jumlah data sebesar 72 responden yang diambil melalui kuesioner metode analisis data menggunakan *partial least square* (PLS). Berdasarkan uji statistik, hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan etika profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Struktur audit berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor. Moderasi struktur audit berpengaruh signifikan dan bersifat memperkuat pengaruh profesionalisme maupun pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Kata Kunci: Profesionalisme, Etika Profesi, Struktur Audit, Kinerja Auditor

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak sekali terjadi kasus-kasus hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir (Abu, 2013). Saat auditor menjalankan profesinya, auditor akan diatur sesuai kode etik yang dikenal dengan Kode Etik Akuntan. Dian (2011) menyatakan bahwa masyarakat mampu menilai auditor yang telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya melalui kode etik.

Aprianti (2010) menyatakan negara yang banyak terdapat perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang sifatnya terbuka, profesi auditor semakin dibutuhkan karena sangat besar kemungkinan manajemen perusahaan terpisah dengan pemilikan perusahaan. Pemilik perusahaan hanya sebagai penanam modal, untuk itu jasa dari para auditor yang bekerja di suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan guna menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan sudah di sajikan secara wajar dan dapat dipertanggung jawabkan (Danielle and Miguel, 2009).

Menjaga kepercayaan menjadi kewajiban auditor dihadapan klien maupun pihak ketiga dengan senantiasa meningkatkan keahlian profesionalnya (Mu'azu and Siti, 2013). Seiring dengan meningkatnya kompetisi dan perubahan global, profesi auditor pada saat ini dan masa mendatang bersiap untuk menghadapi tantangan yang semakin berat (Asri et al., 2014). Kinerja kerap digunakan untuk menunjukkan prestasi individu maupun kelompok individu (Marion, 2009).

Dian (2011) menyatakan tingkat materialitas dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan motivasi kerja, secara tidak langsung tingkat materialitas merupakan proksi dan kinerja auditor. Motivasi kerja merupakan sistem nilai yang diyakini oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang yang dalam hal ini adalah para auditor, dan bisa dikatakan bahwa segi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja auditor (Deva, 2010). Profesionalisme yang meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan ketrampilan yang berhubungan dengan tugasnya, sebagai pemeriksa (Asri et al., 2014). Adanya keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan pemeriksaan akan dapat mengetahui kekeliruan serta penyimpangan yang merupakan salah satu bagian kompetensi seorang auditor (Febrianty, 2012). Deva (2010) menyatakan profesionalisme menjadi syarat utama bagi seseorang yang menjadi auditor internal, sebab dengan profesionalisme yang tinggi, kebebasan auditor akan semakin terjamin. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mendukung profesionalisme auditor yaitu dengan disusun dan disahkannya Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Pengaruh Profesionalisme Etik Ikatan Akuntan Indonesia merupakan suatu aturan yang mengikat secara moral atau norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan dengan paraklien, akuntan dengan sejawatnya dan antara profesi auditor dengan masyarakat (Abu, 2013). Tujuan pemoderasi ini untuk mengetahui apakah struktur audit memperkuat atau memperlemah hubungan antara profesionalisme dan etika profesi dengan kinerja auditor. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ingin

mengkaji penelitian dengan judul: *“Profesionalisme dan etika profesi terhadap kinerja audit dengan struktur auditor sebagai pemoderasi.”*

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut diatas, maka dapat ditarik permasalahan-permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Adapaun pertanyaan yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit?
2. Apakah etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit?
3. Apakah profesionalisme dan etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit?
4. Apakah moderasi struktur audit dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja audit?
5. Apakah struktur audit memperkuat atau memperlemah pengaruh etika profesi terhadap kinerja audit ?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Entitas

Teori entitas menekankan pada konsep pengelolaan *“stewardship”* dan pertanggungjawaban *“accountability”* dimana bisnis peduli dengan tingkat keberlangsungan usaha dan informasi keuangan usaha bagi pemilik ekuitas dalam rangka pemenuhan kebutuhan legal dan menjaga suatu hubungan baik dengan pemegang ekuitas tersebut dengan harapan mudah memperoleh dana di masa depan (Paton, 1962). Teori entitas dapat juga menjelaskan pengungkapan informasi yang ada di internet sehubungan dengan tanggungjawab dan akuntabilitas perusahaan ke pemegang saham, dan dalam rangka upaya untuk mencapai kebutuhan informasi pengguna, dimana kerangka peraturan yang ada telah mendorong perusahaan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan pengguna secara simultan, dan internet menawatkan diri sebagai alat menyajikan informasi kepada pengguna dalam areal yang lebih luas dalam waktu yang sama (Khan, 2006).

Teori Kinerja

Bernardin dan Russel (1993) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Job performance adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya (Gibson, dkk , 2003: 35). Sementara menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas

tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Syarat dan Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003:136). Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2008-223-224) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dengan demikian, dalam melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), dimana salah satu entrinya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja yang baik bagi suatu organisasi dicapai ketika administrasi dan penyediaan jasa oleh organisasi yang bersangkutan dilakukan pada tingkat ekonomis, efisien dan efektif. Kinerja seringkali identik dengan kemampuan (*ability*) seorang auditor bahkan berhubungan dengan komitmen terhadap profesi, Larkin dan Schweikart dalam (1992). Dalam hubungannya dengan kinerja, para profesional

umumnya mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme itu sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja. Kinerja auditor yang berpengalaman dalam melakukan pemilihan dan analisis risiko yang terjadi dalam pelaksanaan audit ternyata dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimilikinya, Kalbers (1995).

Menurut Dalmy (2009:19) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dan hasil kerjanya. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Dalmy (2009:19) kinerja adalah pelaksanaan fungsi - fungsi yang dituntut dan seseorang. Kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Selanjutnya Dalmy (2009:19) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Dalmy (2009:20) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, adalah kemampuan mereka motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Struktur Audit

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit (Bowrin 1998) dalam Fanani et al (2008). Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi

Pengertian audit menurut Arens, Elder, dan Beasley (2008:4) adalah: “Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”. Selanjutnya secara lengkap Bamber et al (1989) dalam Zaenal Fanani (2008) menyatakan bahwa: “Struktur Audit merupakan Sebuah pendekatan sistematis terhadap *auditing* yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit”.

Struktur audit Menurut Bowrin (1998) dalam Zaenal Fanani (2008) menyatakan : “*Audit Structure is a systematic approach to auditing which is characterized by the steps of determining the audit, a series of logical procedurs, decisions, documentation, and use a set of policy*

tools and comprehensive audit and integrated to help the auditor to audit". Berdasarkan definisi struktur audit tersebut diatas, maka struktur audit dapat diartikan sebagai proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit. Artinya bagaimana kegiatan struktur tersebut disusun sedemikian rupa untuk kemudian dilaksanakan sehingga tercapai tujuannya. Perbedaan konsep antara struktur audit dengan struktur organisasi adalah pada ruang lingkupnya. Struktur audit lebih kepada proses yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit di dalam kantor akuntan publik untuk mencapai tujuan audit. Sedangkan, konsep struktur organisasi lebih kepada hubungan antar tiap komponen dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan, yaitu mendorong efektivitas dan efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP, mempunyai dampak positif terhadap konsekuensi sumber daya manusia dan dapat memfasilitasi diferensiasi pelayanan atau kualitas.

Indikator Struktur Audit dalam Zaenal Fanani (2008:153) adalah:

1. Prosedur atau Aturan Dalam Pelaksanaan Audit.
2. Petunjuk Atau Instruksi Pelaksanaan Audit.
3. Mematuhi Keputusan Yang Ditetapkan.
4. Penggunaan Media Transformasi (Komputer) Dan Kebijakan Audit Yang Kompherensif Dan Terintegritas."

Profesionalisme

Menurut teori ini, profesionalisme dan etika profesi dapat mempengaruhi kinerja auditor yang dapat diperkuat atau diperlemah oleh adanya struktur audit. Menurut Kalbers dan Fogaty, 1995:72 Profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Vroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (ability) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai. Penelitian sebelumnya Astriyani (2007) telah menguji profesionalisme auditor mengenai kualitas audit yang ada. Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan (Astriyani, 2007). Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang di harapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, barukemudian materi. Cahyasumirat (2006) menyatakan bahwa pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja auditor. Kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya

pekerjaan tersebut (Astriyani, 2007). Kesadaran auditor demi kelanjutan profesi dan jasa yang diberikan, akuntansi profesional memikul tanggung jawab pada klien, masyarakat, kolega dan pada dirinya sendiri akan menumbuhkan sikap moral untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Kurniawan (2009) menyatakan kemandirian sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi).

Adanya intervensi yang datang dari luar dianggap sebagai hambatan yang dapat mengganggu otonomi profesional. Rasa kemandirian akan timbul melalui kebebasan yang diperoleh. Pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

Etika Profesi

Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang mengembangkan profesi yang bersangkutan. Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut yang biasanya disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi. Di dalam kode etik terdapat muatan-muatan etika yang pada dasarnya untuk melindungi kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi. Terdapat dua sasaran pokok dalam dua kode etik ini yaitu Pertama, kode etik bermaksud melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian baik secara disengaja maupun tidak disengaja oleh kaum profesional. Kedua, kode etik bertujuan melindungi keseluruhan profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang tertentu yang mengaku dirinya professional (Keraf, 2009).

Kode etik akuntan merupakan norma dan perilaku yang mengatur hubungan antara auditor dengan para klien, antara auditor dengan sejawatnya dan antara profesi dengan masyarakat. Kode etik akuntan Indonesia dimaksudkan sebagai panduan dan aturan bagi seluruh anggota, baik yang berpraktek sebagai auditor, bekerja di lingkungan usaha, pada instansi pemerintah, maupun di lingkungan dunia pendidikan. Etika profesional bagi praktek auditor di Indonesia dikeluarkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (Sihwahjoeni dan Gudono, 2000). Prinsip perilaku profesional seorang akuntan, yang tidak secara khusus dirumuskan oleh Ikatan Akuntan Indonesia tetapi dapat dianggap menjawai kode perilaku IAI, berkaitan dengan karakteristik tertentu yang harus dipenuhi oleh seorang akuntan. Untuk mengawasi akuntan publik, khususnya kode etik, Departemen Keuangan (DepKeu) mempunyai aturan sendiri yaitu Peraturan Menteri Keuangan (PMK) No.17 Tahun 2008 yang mewajibkan akuntan dalam melaksanakan tugas dari kliennya berdasarkan SPAP (Standar Profesi Akuntan Publik) dan kode etik. SPAP dan kode etik diterapkan oleh asosiasi profesi berdasarkan standar Internasional. Misalkan dalam auditing, SPAP berstandar kepada International Auditing Standart.

Laporan keuangan mempunyai fungsi yang sangat vital, sehingga harus disajikan dengan penuh tanggung jawab. Untuk itu, Departemen Keuangan

menyusun rancangan Undang-undang tentang Akuntan Publik dan RUU Laporan Keuangan. RUU tentang Akuntan Publik didasari pertimbangan untuk profesionalisme dan integritas profesi akuntan publik. RUU Akuntan Publik terdiri atas 16 Bab dan 60 Pasal , dengan pokok-pokok mencakup lingkungan jasa akuntan publik, perijinan akuntan publik, sanksi administratif, dan ketentuan pidana. Sedangkan kode etik yang disusun oleh SPAP adalah kode etik International Federations of Accountants (IFAC) yang diterjemahkan, jadi kode etik ini bukan merupakan hal yang baru kemudian disesuaikan dengan IFAC, tetapi mengadopsi dari sumber IFAC. Jadi tidak ada perbedaaan yang signifikan antara kode etik SAP dan IFAC.

Adopsi etika oleh Dewan SPAP tentu sejalan dengan misi para akuntan Indonesia untuk tidak jago kandang. Apalagi misi Federasi Akuntan Internasional seperti yang disebut konstitusi adalah melakukan pengembangan perbaikan secara global profesi akuntan dengan standar harmonis sehingga memberikan pelayanan dengan kualitas tinggi secara konsisten untuk kepentingan publik. Seorang anggota IFAC dan KAP tidak boleh menetapkan standar yang kurang tepat dibandingkan dengan aturan dalam kode etik ini. Akuntan profesional harus memahami perbedaaan aturan dan pedoman beberapa daerah yuridiksi, kecuali dilarang oleh hukum atau perundang-undangan. Menurut Kataka Puradireja (2008), kekuatan dalam kode etik profesi itu terletak pada para pelakunya, yaitu di dalam hati nuraninya. Jika para akuntan itu mempunyai integritas tinggi, dengan sendirinya dia akan menjalankan prinsip kode etik dan standar akuntan. Dalam kode etik dan standar akuntan dalam memenuhi standar profesionalnya yang meliputi prinsip profesi akuntan, aturan profesi akuntan dan interpretasi aturan etika akuntan. Dan kode etik dirumuskan oleh badan yang khusus dibentuk untuk tujuan tersebut oleh Dewan Pengurus Nasional (DPN). Hal yang membedakan suatu profesi akuntansi adalah penerimaan tanggungjawab dalam bertindak untuk kepentingan publik. Oleh karena itu tanggungjawab akuntan profesional bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan klien atau pemberi kerja, tetapi bertindak untuk kepentingan publik yang harus menaati dan menerapkan aturan etika dari kode etik. Akuntan tidak independen apabila selama periode Audit dan periode Penugasan Profesioanalnya, baik Akuntan, Kantor Akuntan Publik (KAP) maupun orang dalam KAP memberikan jasa-jasa non-audit kepada klien, seperti pembukaan atau jasa lain yang berhubungan dengan jasa akuntansi klien, desain sistem informasi keuangan, aktuaria dan audit internal. Konsultasi kepada kliennya dibidang itu menimbulkan benturan kepentingan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu mengenai masalah yang sama yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit diantaranya dikutip dari beberapa sumber. M. Nizarul Alim, Trisni Hapsari, dan Liliek Purwanti (2007) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan etika auditor sebagai variabel moderasi”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain independensi dan kompetensi sebagai variabel independen dan etika

auditor sebagai variabelmoderasi. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 orang auditor pada KAP Jawa Timur. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi. Berdasarkan uji t masing-masing variabel menunjukkan bahwa kompetensi, independensi dan etika auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, namun hasil pengujian analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa interaksi kompetensi dan etika auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, tetapi interaksi antara independensi dan etika auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Yulius Yogi Christiawan (2002) melakukan penelitian yang berjudul “Kompetensi dan independensi akuntan publik : refleksi hasil penelitian empiris” menyatakan bahwa kualitas audit ditentukan oleh dua hal yaitu kompetensi dan independensi. Kompetensi berkaitan dengan pendidikan dan pengalaman menandai yang dimiliki oleh akuntan publik dalam bidang auditing dan akuntansi. Sedangkan independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh akuntan publik yang berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi, tidak memihak kepentingan siapapun serta jujur kepada semua yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan akuntan publik.

R. Widagdo, S. Lesmana, dan S.A. Irwandi (2002) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh atribut-atribut kualitas audit terhadap kepuasan klien”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengalaman melakukan audit, memahami industri klien, responsif atas kebutuhan klien, taat pada standar umum, independensi, sikap hati-hati, komitmen terhadap kualitas audit, keterlibatan pimpinan KAP, melakukan pekerjaan lapangan dengan tepat, keterlibatan komite audit, standar etika yang tinggi, dan tidak mudah percaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 68 orang manajer keuangan perusahaan yang terdaftar di BEJ. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah multiple regresi. Berdasarkan uji t masing-masing variabel menunjukkan bahwa pengalaman melakukan audit, memahami industri klien, responsif atas kebutuhan klien, taat pada standar umum, komitmen terhadap kualitas audit dan keterlibatan komite audit dapat mempengaruhi kualitas audit yang berpengaruh terhadap kepuasan klien. Sedangkan independensi, sikap hati-hati, melakukan pekerjaan lapangan dengan tepat, standar etika yang tinggi dan tidak mudah percaya, tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang berpengaruh terhadap kepuasan klien.

Hamidarwaty (2009) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh independensi Auditor, Etika Auditor, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Studi di KAP Surakarta. Alat analisa pada penelitiannya adalah regresi linier berganda, dengan hasil bahwa variabel-variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent.

Ani Sapariyah (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh good governance dan independensi auditor terhadap kinerja auditor dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 2) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, 3) Good Governance

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 4) Independensi Auditor berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Auditor, 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor, 6) Dari hasil analisis jalur adalah Jalur Langsung (direct effect) Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Komitmen Organisasi tidak mampu sebagai variabel intervening Good Governance terhadap Kinerja Auditor, karena jalur langsung memiliki koefisien dominan, tapi mampu menjadi variabel intervening Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor.

Hian Ayu Oceani Wibowo (2009), melakukan penelitian tentang Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap kinerja auditor (Study Empiris pada KAP Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variable-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja auditor.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa keyakinan pada profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesisebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolegainformal sebagai ide utama dalam pekerjaan (Astriyani, 2007).

Yanhari (2007) juga menemukan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi.

Hubungan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

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 auditor (Astriyani, 2007). Bila yang menilai pekerjaan mempunyai pengetahuan yang sama, maka kesalahan akan dapat diketahui. Adanya keyakinan pada profesi tersebut memberikan motivasi bagi auditor untuk memberikan hasil pekerjaan serta pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa keyakinan pada profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesisebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolegainformal sebagai ide utama dalam pekerjaan (Astriyani, 2007). Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional. Dengan banyaknya tambahan masukan akan menambah akumulasi pengetahuan auditor sehingga dapat lebih bijaksana dalam membuat perencanaan dan pertimbangan dalam proses pengauditan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa hubungan dengan sesama profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan pemikiran diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut: H1 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor

Hubungan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Herawati dan Susanto, 2009). Kode etik harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dan merupakan alat kepercayaan bagi masyarakat luas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap profesional wajib menaati etika profesinya terkait dengan pelayanan yang diberikan apabila menyangkut kepentingan masyarakat luas. Pemahaman akan etika profesi tentunya akan mengarahkan sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugas guna mencapai hasil yang lebih baik. Dalam melaksanakan pemeriksaan, seorang auditor harus menjunjung tinggi etika profesinya sebagai auditor agar tercipta transparansi dalam pengelolaan keuangan Negara. Pemahaman etika ini akan mengarahkan sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dalam mencapai hasil yang lebih baik. Yanhari (2007) juga menemukan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kode etik atau etika auditor akan mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi. Berdasarkan pemikiran diatas, maka hipotesis alternatif sebagai berikut: H2 : Etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audito

Hubungan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

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 auditor (Astriyani, 2007). Dengan banyaknya tambahan masukan akan menambah akumulasi pengetahuan auditor sehingga dapat lebih bijaksana dalam membuat perencanaan dan pertimbangan dalam proses pengauditan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa hubungan dengan sesama profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor, maka hipotesis ketiga adalah H3: Struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Hubungan Struktur Audit Memoderasi Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

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 auditor (Astriyani, 2007). Bila yang menilai pekerjaan mempunyai pengetahuan yang sama, maka kesalahan akan dapat diketahui. Adanya keyakinan pada profesi tersebut memberikan motivasi bagi auditor untuk memberikan hasil pekerjaan serta pertimbangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Struktur audit dapat diartikan sebagai proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit. Artinya bagaimana kegiatan struktur tersebut disusun sedemikian rupa untuk kemudian dilaksanakan sehingga tercapai tujuannya. Perbedaan konsep antara struktur audit dengan struktur

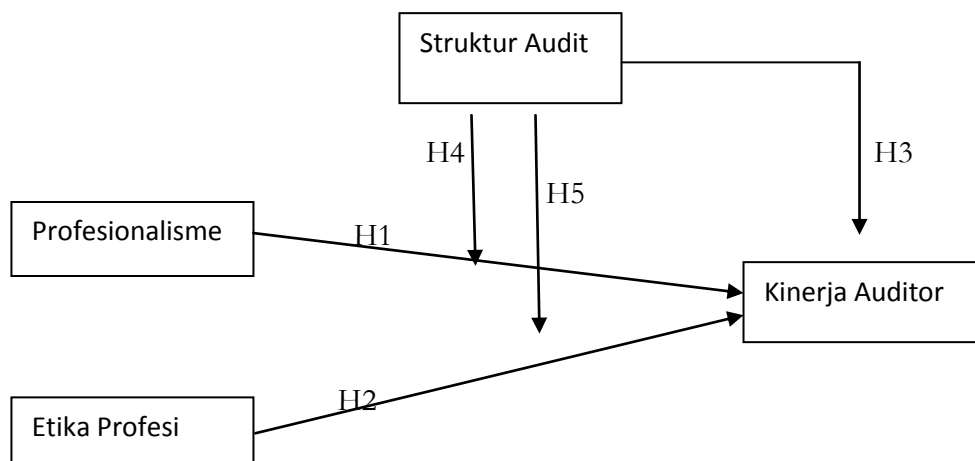
organisasi adalah pada ruang lingkungannya. Struktur audit lebih kepada proses yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit di dalam kantor akuntan publik untuk mencapai tujuan audit. Berdasarkan penjelasan mengenai profesionalisme dan pengaruhnya terhadap kinerja audit, maka hipotesis keempat adalah H4: Struktur audit dapat memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Hubungan Struktur Audit Memoderasi pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor.

Struktur audit dapat diartikan sebagai proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan audit. Artinya bagaimana kegiatan struktur tersebut disusun sedemikian rupa untuk kemudian dilaksanakan sehingga tercapai tujuannya. Perbedaan konsep antara struktur audit dengan struktur organisasi adalah pada ruang lingkungannya. Struktur audit lebih kepada proses yang digunakan untuk melaksanakan tugas audit di dalam kantor akuntan publik untuk mencapai tujuan audit. Melalui ikatan profesi para profesional membangun kesadaran profesional. Dengan banyaknya tambahan masukan akan menambah akumulasi pengetahuan auditor sehingga dapat lebih bijaksana dalam membuat perencanaan dan pertimbangan dalam proses pengauditan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Cahyasumirat (2006) juga menyatakan bahwa hubungan dengan sesama profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kelima adalah: H5: Struktur audit dapat memoderasi pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor.

Model Penelitian

Berikut ini model dari penelitian yang dilakukan:



METODE PENELITIAN

Alasan Pemilihan Lokasi

Alasan peneliti memilih KAP Jakarta Utara karena untuk perbandingan Kinerja Audit pada KAP Big 4 yang sudah cukup baik dengan KAP yang non Big 4 yang masih di anggap masih kurang. Dan alasan pemilihan lokasi tersebut yaitu kemudahan memperoleh data informasi yang diinginkan oleh peneliti

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah Auditor Eksternal pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di daerah Jakarta Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah para auditor yang terdapat dalam Kantor Akuntan Publik dimana menjalankan proses audit, yaitu yang melakukan pengujian terhadap laporan keuangan. Alasan pemilihan tersebut adalah akuntan publik melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan dan memberikan pendapat atas dasar hasil pemeriksaan tersebut, sehingga mereka terlibat dalam penentuan kualitas audit dari kinerja yang dijalankannya. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *simple random sampling* dimana dilakukan dengan mengambil secara langsung dari populasinya secara random. Jumlah populasi auditor yang terdaftar di KAP Jakarta utara sebanyak 150 auditor, dan diambil sampelnya 72 sampel.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang berisi kumpulan pertanyaan tentang independensi, keahlian profesional, etika auditor dan kualitas audit yang diantar langsung kepada sampel (responden).

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) yaitu profesionalisme dan etika profesi, satu variabel tak bebas (dependen) yaitu kinerja Auditor dan variabel pemoderasi yaitu struktur audit.

Tabel 2 .Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|---|--|--|
| Profesionalisme (X1) (Astriyani ,2007 dan Kurniawan, 2009) | Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. | <ul style="list-style-type: none"> • Pengabdian/lama kerja (P1) • Pengetahuan kerja (P2) • Kecakapan kerja (P3) • Kemandirian (P4) |
| Etika Profesi (X2) (Suarniti, 2010) | Etika profesi merupakan unsur-unsur yang membentuk tingkah laku dan nilai-nilai bersama yang telah disepakati untuk bekerja sesuai dengan norma-norma atau kode etik yang ada guna mencapai tujuan organisasi. | <ul style="list-style-type: none"> • Kepribadian dan tanggung jawab profesi (P5) • Integritas (P6) • Objektivitas (P7) • Kehati-hatian (P8) • Kerahasiaan (P9) |
| Kinerja Auditor (Y) (Trisnarningsih, | Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan (P10) • Komitmen profesi (P11) • Motivasi (P12) |

| | | |
|--|--|---|
| 2004) | diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. | <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja (P13) |
| Struktur Audit (Zaenal Fanani, 2008:153) | Struktur Audit merupakan proses atau susunan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan Audit. | <ul style="list-style-type: none"> • Prosedur (P14) • Aturan (P15) • Petunjuk atau Instruksi (P16) • Mematuhi Keputusan (P17) • Penggunaan Media Transformasi (P18) • Kebijakan Audit yang Kompherensif (P19) |

Metode pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden KAP Jakarta Utara. Dalam proses penyebaran dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di KAP Jakarta Utara. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrument berbentuk pertanyaan tertutup, serta diukur menggunakan skala Likert sari 1 s/d 4. Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pertanyaan mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

| Jawaban | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat tidak Setuju (STS) | 1 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Setuju (S) | 3 |
| Sangat Setuju (SS) | 4 |

Nilai jawaban ini berlaku juga untuk butir pertanyaan yang sifatnya negatif, hanya saja jawaban responden dibalik. Jika responden menjawab pertanyaan dengan nilai 4, maka jawaban tersebut diubah menjadi nilai 1, nilai 3 diubah menjadi nilai 2.

Metode Analisis

Bagian ini berisi deskripsi tentang jenis atau teknik analisis dan mekanisme penggunaan alat analisis dalam penelitian serta alasan mengapa alat analisis tersebut digunakan, termasuk hal-hal yang berkaitan dengan pengujian asumsi dari alat analisis atau teknik analisis yang dimaksud.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan model struktrural Structural Equation Model (SEM) berbasis varian dengan alternatif Partial Least Square (PLS) melalui pendekatan second order menggunakan software SmartPLS versi 3.0. Menurut Ghozali (2008) Structural Equation Model

(SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik. PLS (Partial Least Square) digunakan karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan sampel yang digunakan relatif kecil sehingga alat ini cocok digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak aplikasi yang digunakan adalah SmartPLS versi 2.0 M3.

Pengukuran Outer Model

Pengukuran outer model adalah model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya.

Tabel 1. Indikator Variabel Profesionalisme

| Indikator / Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics |
|---|-----------------|-------------|--------------------|--------------|
| Pengabdian/Lama Kerja - Profesionalisme | 0.617 | 0.596 | 0.139 | 4.446 |
| Pengetahuan Kerja - Profesionalisme | 0.799 | 0.801 | 0.065 | 12.368 |
| Kecakapan Kerja - Profesionalisme | 0.755 | 0.738 | 0.094 | 8.077 |
| Kemandirian - Profesionalisme | 0.521 | 0.502 | 0.148 | 3.509 |

Pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa indikator pengabdian/lama kerja, pengetahuan kerja, kecakapan kerja, dan kemandirian mampu membentuk variabel profesionalisme. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1.96 (P-value 0.05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistics masing-masing adalah 4.446; 12.368; 8.077; 3.509. Nilai outer loading masing-masing indikator lebih dari 0.5 sehingga semua indikator dapat membentuk variabel profesionalisme. Nilai original sample dari masing-masing indikator adalah 0,617; 0,799; 0,755; 0,521.

Tabel 2. Indikator Variabel Etika Profesi

| Indikator / Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics |
|--|-----------------|-------------|--------------------|--------------|
| Kepribadian dan Tanggung Jawab - Etika Profesi | 0.704 | 0.676 | 0.141 | 4.996 |
| Integritas - Etika Profesi | 0.527 | 0.487 | 0.183 | 2.875 |
| Objektivitas - Etika Profesi | 0.712 | 0.686 | 0.138 | 5.158 |
| Kehati-hatian - Etika Profesi | 0.573 | 0.553 | 0.161 | 3.557 |
| Kerahasiaan - Etika Profesi | 0.554 | 0.544 | 0.153 | 3.622 |

Pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa indikator kepribadian dan tanggung jawab, integritas, objektivitas, kehati-hatian, kerahasiaan mampu membentuk variabel etika profesi. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1.96 (P-value 0.05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistics masing-masing adalah 4.996; 2.875; 5.518; 3.557; 3.622. Nilai outer loading masing-masing indikator lebih dari 0.5 sehingga semua indikator dapat membentuk variabel etika profesi. Nilai original sample dari masing-masing indikator adalah 0.704; 0.527; 0.712; 0.573; 0.554.

Tabel 3. Indikator Variabel Struktur Audit

| Indikator / Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------|
| Prosedur - Struktur Audit | 0.579 | 0.564 | 0.141 | 4.115 |
| Aturan - Struktur Audit | 0.381 | 0.365 | 0.199 | 1.918 |
| Instruksi - Struktur Audit | 0.710 | 0.681 | 0.122 | 5.827 |
| Mematuhi Keputusan - Struktur Audit | 0.652 | 0.628 | 0.158 | 4.134 |
| Media Transformasi - Struktur Audit | 0.634 | 0.610 | 0.117 | 5.415 |
| Kebijakan Audit - Struktur Audit | 0.611 | 0.590 | 0.171 | 3.585 |

Pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa indikator aturan tidak mampu membentuk variabel struktur audit dengan uji statistik nilai dari indikator aturan adalah kurang dari 1.96 (P-value 0.05) dengan nilai T-statistik 1.918, sehingga indikator aturan tidak valid. Nilai outer loading aturan kurang dari 0.5 dengan nilai original sample 0.381 sehingga indikator aturan tidak mampu membentuk variabel struktur audit. Indikator prosedur, mematuhi keputusan, media transformasi, dan kebijakan audit mampu membentuk variabel struktur audit dengan uji statistik nilai dari indikator tersebut adalah lebih dari 1.96 (P-value 0.05) dengan nilai T-statistics adalah 4.115; 5.827; 4.134; 5.415; 3.585, sehingga indikator tersebut valid. Nilai outer loading indikator tersebut adalah lebih dari 0.5 dengan nilai original sample 0.579; 0.710; 0.652; 0.634; 0.611, sehingga indikator tersebut dapat membentuk variabel struktur audit.

Tabel 4. Indikator Variabel Kinerja Auditor

| Indikator / Variabel | Original Sample | Sample Mean | Standard Deviation | T Statistics |
|------------------------------------|-----------------|-------------|--------------------|--------------|
| Kemampuan - Kinerja Auditor | 0.518 | 0.505 | 0.169 | 3.062 |
| Komitmen Profesi - Kinerja Auditor | 0.705 | 0.694 | 0.118 | 5.974 |
| Motivasi - Kinerja Auditor | 0.713 | 0.689 | 0.137 | 5.214 |
| Kepuasan Kerja - Kinerja Auditor | 0.517 | 0.498 | 0.197 | 2.630 |

Pada tabel 4 diatas, diketahui bahwa indikator kemampuan, komitmen profesi, motivasi, dan kepuasan kerja mampu membentuk variabel kinerja auditor. Berdasarkan uji statistik nilai dari masing-masing indikator adalah lebih dari 1.96 (P-value 0.05), sehingga indikator-indikator tersebut valid. Nilai T-statistics masing-masing adalah 3.062; 5.974; 5.214; 2.630. Nilai outer loading masing-masing indikator lebih dari 0.5 sehingga semua indikator dapat membentuk variabel profesionalisme. Nilai original sample dari masing-masing indikator adalah 0.518; 0.705; 0.713; 0.517.

Pengukuran Inner Model

Tabel 5. Path Coefficients

| Hubungan Antar Variabel | Original Sampel | Sampel Mean | Standar Error | T-Statistics | P-Values |
|---|-----------------|-------------|---------------|--------------|----------|
| X1 Profesionalisme – Y Kinerja Auditor | 0.335 | 0.345 | 0.121 | 2.771 | 0.006 |
| X2 Etika Profesi – Y Kinerja Auditor | 0.110 | 0.131 | 0.157 | 0.700 | 0.484 |
| Z Struktur Audit – Y Kinerja Auditor | 0.243 | 0.278 | 0.152 | 1.597 | 0.111 |
| Moderating Effect 1 - Y Kinerja Auditor | 0.217 | 0.218 | 0.110 | 1.978 | 0.048 |
| Moderating Effect 2 – Y Kinerja Auditor | -0.276 | -0.225 | 0.135 | 2.044 | 0.041 |

Pembuktian Hipotesis 1 : Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Profesionalisme dan Kinerja Auditor adalah signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2.771. Dengan demikian H1 dalam penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor diterima. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian

dari Cahyasumirat (2006) yang menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pembuktian Hipotesis 2: Etika Profesi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Etika Profesi dengan Kinerja Audit adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.96 yakni 0.700 . Dengan demikian H2 dalam penelitian yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit ditolak. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Yanhari (2007) yang menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pembuktian Hipotesis 3 : Struktur Audit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hubungan antara struktur audit dengan Kinerja Audit adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.96 yakni 1.597 . Dengan demikian H3 dalam penelitian yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Audit, maka H3 ditolak. Hal ini tidak konsisten dengan hasil penelitian dari Hall dalam Astriyani (2007) yang menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit.

Pembuktian Hipotesis 4 : Struktur Audit dapat memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa struktur audit sebagai variabel moderasi, memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor secara signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 1.978 . Dengan kata lain, struktur audit dapat memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 pada penelitian ini diterima.

Pembuktian Hipotesis 5 : Struktur Audit dapat memoderasi pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa struktur audit sebagai variabel moderasi, memoderasi pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor secara signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2.044 . Dengan kata lain, struktur audit dapat memperkuat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor. Maka dapat disimpulkan bahwa H5 pada penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Berdasarkan uji statistic maka didapatkan hasil dari penelitian ini, pertama profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin auditor bersikap profesional maka akan

semakin baik pula kinerja audit yang akan dihasilkan. Kedua etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi yang dimiliki oleh auditor tidak berpengaruh terhadap kinerja audit. Ketiga struktur audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja audit. Hal ini menunjukkan bahwa struktur audit yang dimiliki oleh KAP tidak akan mempengaruhi kinerja audit dari seorang auditor. Keempat struktur audit dapat memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja audit. Hal ini menunjukkan bahwa moderasi struktur audit yang dibuat oleh KAP akan dapat membantu meningkatkan pengaruh profesionalisme seorang auditor terhadap kinerja audit yang dijalankan. Kelima struktur audit dapat memoderasi pengaruh etika profesi terhadap kinerja audit. Hal ini menjelaskan bahwa struktur audit yang telah dibuat oleh KAP mampu menanamkan sifat etika dalam berprofesi seorang auditor yang akan mempengaruhi kinerja auditor itu sendiri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka disarankan kepada Auditor KAP Jakarta Utara dan untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian di kesempatan yang akan datang sebagai berikut : Hasil penelitian menunjukkan hasil signifikansi profesionalisme, dan struktur organisasi dapat menjadi pemoderasi terhadap profesionalisme dan etika profesi dapat menjadi faktor dari kinerja audit. Namun dalam penelitian ini hanya beberapa hipotesis yang bisa diterima seperti H1, H3, dan H4 sedangkan hipotesis lainnya ditolak. Dengan kata lain apabila KAP ingin auditornya dapat menghasilkan kinerja audit yang baik, maka KAP dapat mempertimbangkan faktor tersebut diatas. dan untuk peneliti yang akan meneliti kembali mengenai kinerja audit di kesempatan yang akan datang, disarankan agar menambah variabel lain atau indikator lain sehingga dapat memberikan penilaian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja audit.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustia Dian. 2011. *The Influence of Auditor's Professionalism to Turnover Intentions, an Empirical Study on Accounting Firm in Java and Bali, Indonesia*. Journal of Economics and Engineering, 2 (1): h:13-17.
- Albert Kurniawan, 2009. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta. Penerbit: Mediakom.
- Alim, M. Nizarul. Trisni Hapsari dan Lilik Purwanti. 2007. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. SNA X. Makassar.
- Aprianti Deva. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Keahlian Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Karya Ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arens, A. Alvin, Ellder J. Ronal & Beasley Mark s. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta : Erlangga.

- 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.
- Bamber, E.M., et al. 1989. *Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity: An Empirical Investigation*. The Accounting Review. Vol.64 No.2. Hal: 285-298.
- Bernardin dan Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River. Prentice Hall.
- Bowrin, Anthony R. *Review and Synthesis of Auditing Structure Literature*. Journal of Accounting Literature 17 (1998) : 40-71.
- Christiawan, Yulius Yogi. 2002. *Kompetensi dan Independensi Akuntan Publik: Refleksi Hasil Penelitian Empiris*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 4, No. 2, November. 79 - 92.
- Danielle E. Warren and Miguel Alzola. 2009. *Ensuring Independent Auditors: Increasing the Saliency of the Professional Identity*. Journal of Business and Management, 18 (1): h: 41-56.
- Darlisman, Dalmy. 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi*. Tesis Pada Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.
- Fanani, Zaenal. Rheny Afriani Hanif dan Bambang Subroto. 2008. *Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia: Vol.5, No. 2.
- Febrianty, 2012. *Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Audit Atas Laporan Keuangan*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi. 2(2): h:159-200.
- Ghozali, Imam, and Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Perilaku Struktur. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Gunawan Cahyasumirat. 2006. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tesis S2. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herawati dan Susanto. 2009. *Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan dan Etika Profesi terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.11 No.1
- Hutchinson Marion. 2009. *Internal Audit Quality, Audit Committee Independence, Growth Opportunities and Firm Performance*. International Journal of Business and Social Science, 7(2): h:50-63.
- Ilyas Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Kalbers, Lawrence P, dan Fogarty, Timothy J. 1995. *Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors*. Auditing: A Journal of Practice and Theory. Ohio.
- Kataka Puradireja. 2008. *Akuntan Indonesia Mitra dalam Perubahan*. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Keraf, Gorys. 2009. *Diksi Dan Gaya Bahasa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khan, Muhammad Akram. 2006. *Performance Auditing-The Three*. ASOSAI Journal.
- Larkin, J. and Schweikart J. 1992. *Success and The Internal Auditor*. Internal Auditor. Vol. 49 (June)
- Mu'azu Saidu Badara and Siti Zabedah Saidin. 2013. *The Relationship between Audit Experience and Internal Audit Effectiveness in the Public Sector Organizations*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 3(3): h: 329-339.
- Nizarudin Abu. 2013. *Pengaruh Etika, Pengalaman Audit, dan Independensi Terhadap Skeptisisme Professional Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*. Jurnal Akuntansi & Keuangan, 6(1): h:1-13.s.
- Paton RG, Gardner LI. 1962. *Influence of Family Enviroment on Growth*. Paediatrics 30: 957- 962.
- Purba, Desi Hamidarwaty. 2009. *Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor di KAP Kota Surakarta*. Skripsi Thesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sapariyah, Rini Ani., Ayu A.P., 2012. *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan dengan Pendekatan Terhadap RasioKeuangan Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan di BEI*. STIE AUB: Surakarta
- Siagian Sondang, SP, Dr. 2008. *Filsafat Administrasi Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas dan Kerja Organisasi*. Yogyakarta : Yayasan PIKUL.
- Sihwahjoeni dan M.Gudono, 2000. *Persepsi Akuntan terhadap Kode Etik Akuntan*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol.3. No.2. Juli : 168-184.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Usman Asri, Arifuddin dan Ayu Dewi. 2014. *Pengaruh Keahlian Independens dan Etika terhadap Kualitas Audit*. Jurnal Skripsi. Sulawesi Selatan.
- Victor H. Vroom. 1964. *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son, Inc.
- Wibowo Hian Ayu Oceani. 2009. *Pengaruh independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Widagdo, Ridwan. 2002. *Analisis Pengaruh Atribut-Atribut Kualitas Audit Terhadap Kepuasan Klien*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi. Universitas Diponegoro.

Yanhari. 2007. *Analisis Profesionalisme dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor*.
Skripsi Universitas Mercubuana