

PENGARUH PENGALAMAN, KOMPETENSI PROFESIONAL, KECERDASAN INTELEKTUAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan)

Tria Andika¹

Martini²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur Jakarta
JL. Ciledug Raya, Petukangan Utara, Kebayoran Lama, Jakarta 12260
Email: triaandikaoftaviaa@gmail.com¹, martini@budiluhur.ac.id²

ABSTRACT

Public accounting firms performs the assignment of the financial statements required to enhance the credibility of the company, so the financial statements can be used as a basis for decision making. This study aims to analyze the influence of experience, professional competence, intellectual intelligence, and organizational commitment to the performance of auditors. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to the auditors who work in Public Accounting Firm (KAP) in West Jakarta and South Jakarta. 75 out of 80 distributed questionnaires can be collected and processed in 12 KAP. The sampling method used in this study is convenience sampling. This study used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test, test the feasibility of this model with a 5% significance test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the experience and intellectual intelligence have significant effect on auditor performance, while the professional competence and organizational commitment have no significant effect on auditor performance.

Keywords: Experience, Professional Competence, Intellectual Intelligence, Organizational Commitment, Performance Auditor

ABSTRAKSI

Kantor Akuntan Publik melakukan penugasan atas laporan keuangan yang diperlukan untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan, sehingga laporan keuangan yang didapat akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman, kompetensi profesional, kecerdasan intelektual, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan dan Jakarta Barat. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 80 kuesioner. Dari 80 kuesioner yang disebarkan, jumlah kuesioner kembali dan dapat diolah sebanyak 75 kuesioner dari 12 KAP. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t,

uji kelayakan model dengan signifikansi 5% dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor, sedangkan Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Kata Kunci: Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, Komitmen Organisasi, Kinerja Auditor.

Latar Belakang Penelitian

Profesi akuntan mempunyai peran penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Wibowo, 2009 dalam Sanjiwani dan Wisadha (2016). Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas. Istilah kinerja seringkali digunakan dalam menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Sumber daya manusia dalam suatu KAP merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja auditor yang baik atau terpercaya akan mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari KAP itu sendiri. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Fanani, Hanif dan Subroto, 2008).

Kantor Akuntan Publik (KAP) Sinuraya yang melakukan audit laporan keuangan pada PT Barito Riau Jaya (BRJ). Dan sekaligus ditugaskan untuk memeriksa perkebunan kelapa sawit yang di jaminkan ke Bank Negara Indonesia (BNI) 46 Cabang Pekan baru sebagai jaminan kredit sebesar Rp 17 miliar dan Rp 23 miliar. Kantor Akuntan Publik (KAP) Sinuraya memiliki spesifikasi dalam mengaudit laporan keuangan perusahaan, yang memiliki aset atau jaminan hanya sampai Rp 10 miliar. Namun Kantor Akuntan Publik (KAP) Sinuraya tidak mengetahui jika aset atau jaminan yang dijaminkan ke BNI tersebut lebih dari Rp 10 miliar. Setelah pelaksanaan audit terakhir kali tahun 2008 dan KAP Sinuraya juga lalai tidak melakukan konfirmasi kepada Erson Napitupulu sebagai Direktur Utama PT Barito Riau Jaya (BRJ). Sementara Haryanto sebagai sekretaris PT BRJ mengatakan, perusahaan menghitung aset yang diketahui bank BNI sebagai syarat pengajuan kredit kepada BNI 46 Cabang Pekanbaru. Sinuraya sebagai akuntan publik seharusnya menjalankan tugas dengan berdasarkan pada etika profesi yang ada. Aturan-aturan etika ini harus diterapkan oleh anggota IAI-KAP maupun staf profesional (baik yang

anggota Ikatan Anggota Indonesia - Kantor Akuntan Publik (IAI-KAP) maupun bukan anggota IAI-KAP) yang bekerja pada satu Kantor Akuntan Publik (KAP). (suluhriau.com)

Kasus tersebut akan berdampak pada kinerja auditor dari Kantor Akuntan Publik menjadi tidak baik karena Kantor Akuntan Publik kurang memahami gambaran umum perusahaan serta telah lalai tidak melakukan konfirmasi yang akan berdampak kepada hasil kinerja auditor yang dikatakan masih diragukan kemampuannya dalam mengaudit laporan keuangan. Berdasarkan kasus diatas, peran auditor terkait pemeriksaan audit terbukti tidak dapat melaksanakan auditnya dengan profesional, sehingga auditor kurang berhati-hati dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan yang menyebabkan terjadinya beberapa kecurangan. Dari kasus tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor menjadi semakin menurun dikarenakan auditor tersebut menghasilkan hasil audit yang buruk. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik pula.

Faktor situasional yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja adalah pengalaman. Pengalaman merupakan proses pemahaman yang diukur dengan waktu (Christiyanto, 2014). Apabila semakin banyak pengalaman auditor yang didapat maka akan semakin baik kinerja auditornya. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor. Hal ini dikarenakan seseorang dapat menilai kinerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya (Muliani, Sujana dan Purnamawati, 2015). Penelitian Christiyanto (2014) dan Muliani, Sujana dan Purnamawati (2015) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain itu, kompetensi auditor juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja auditor. Kompetensi yang merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasar kompeten yang berarti cakap, mampu dan terampil dalam konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompeten mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2011). Penelitian Ariani dan Badera (2015) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Seorang auditor yang memiliki *Intelligence Quotient (IQ)* tinggi yang diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih

rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ yang tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Kecerdasan intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya, karena tugas tersebut merupakan suatu tugas yang menuntut daya analisis tinggi serta proses berfikir rasional dalam pemecahan masalah yang mungkin ditemui dalam setiap penugasan yang mereka terima. Semakin baik kecerdasan intelektual maka kinerja yang ditampilkan auditor juga akan semakin baik. Setiawan dan Latrini (2016) menemukan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut (Alfianto dan Suryandari, 2015). Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatan dalam melaksanakan kerja. Kinerja auditor akibat perubahan komitmen organisasi adalah positif atau searah. Dengan kata lain, semakin baik komitmen organisasi maka kinerja auditor akan semakin baik juga. Sanjiwani dan Wisadha (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh pengalaman, kompetensi profesional, kecerdasan intelektual dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara pengalaman, kompetensi profesional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman, kompetensi profesional, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Auditor

Teori Peran

Menurut Khan (1964) dalam Kristina (2014) teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai perilaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat. Peran adalah konsep sentral dari teori Shaw dan Costanzo (1970) dalam Kristina (2014). Dengan demikian kajian mengenai teori peran tidak lepas dari definisi peran dan berbagai istilah perilaku didalamnya. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak kewajiban, kekuasaan, dan tanggung jawab yang menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu guna mengantisipasi perilaku orang lain. Peran melakukan fungsi ini dengan sistem sosial. Seseorang memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seorang karyawan bisa berperan sebagai bawahan, anggota serikat pekerja, dan wakil dalam panitia keselamatan kerja.

Teori ini dapat dijadikan sebagai dasar dari variabel kinerja auditor. Auditor harus memahami teori ini agar sadar akan tanggungjawabnya sebagai auditor. Auditor seharusnya memiliki peran, baik dalam pekerjaan maupun di luar itu. Masing-masing peran menghendaki perilaku yang berbeda-beda. Dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri auditor berperan untuk memberikan hasil laporan audit yang dapat diterima oleh manajemen.

Kinerja Auditor

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan berkepentingan (Wibowo, 2016). Menurut Mulyadi (2002) dalam Choiriah (2013) terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, variabel Kinerja Auditor memiliki 4 dimensi yang terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Faktor usia)
- 2) Komitmen Profesional (Menghadiri pertemuan auditor, Berlangganan jurnal, Bekerja sebagai auditor)
- 3) Motivasi (Pekerjaan yang dilakukan, Perlakuan perusahaan, Gaji yang diterima)
- 4) Kepuasan Kerja (Bidang pekerjaan yang dilakukan)

Pengalaman

Menurut Knoers dan Haditono (1999) dalam Sari (2011:16) Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan adalah lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang telah diikutinya (Knoers dan Haditono, 1999 dalam Sari, 2011)

Kompetensi Profesional

Tjun, Marpaung dan Setiawan (2012) mendefinisikan kompetensi sebagai keahlian yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif. Pada penelitian ini variabel kompetensi akan dibagi dengan 2 subvariabel yaitu pengetahuan (Meinhard, 1987 dalam Tjun, Marpaung dan Setiawan, 2012) dan pengalaman (Tubbs, 1992 dalam Tjun, Marpaung dan Setiawan, 2012). Berdasarkan uraian di atas, variabel Kinerja Auditor memiliki 2 dimensi yang terdiri dari pengetahuan dan pengalaman

Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk memecahkan masalah logika maupun strategi (Zohar dan Marshall, 2007 dalam Dharmawan, 2013).

Menurut Arie (2009) dalam Choiriah (2013), terdapat tiga dimensi dalam kecerdasan intelektual, yaitu:

1. Kemampuan memecahkan masalah (mampu menunjukkan pengetahuan mengenai masalah yang dihadapi, mengambil keputusan tepat, menyelesaikan masalah secara optimal, menunjukkan fikiran jernih)
2. Intelegensi verbal (kosakata baik, membaca dengan penuh pemahaman, ingin tahu secara intelektual dan menunjukkan keingintahuan)
3. Intelegensi praktis (situasi, tahu cara mencapai tujuan, sadar terhadap dunia sekeliling dan minat terhadap dunia luar)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut (Alfianto dan Suryandari, 2015).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:167) dan Colquitt, LePine dan Wesson (2015:65) dalam Wibowo (2016:431) komponen mengenai komitmen organisasi yang dapat di gunakan sebagai dimensi:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): emosional, keyakinan nilai-nilai dan tujuan organisasi, pelibatan dalam organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): ingin melanjutkan karir dan nilai-nilai ekonomi
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): kewajiban untuk melanjutkan kerja dan kesadaran dalam berorganisasi

Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Muliani, Sujana dan Purnamawati (2015)

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang berkerja di KAP Provinsi Bali, dengan jumlah sampel 38 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Data dianalisis dengan menggunakan software SPSS versi 19. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Provinsi Bali.

2. Ariani dan Badera (2015)

Populasi dari penelitian ini adalah 45 orang auditor yang bekerja di Inspektorat Kota Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar.

3. Setiawan dan Latrini (2016)

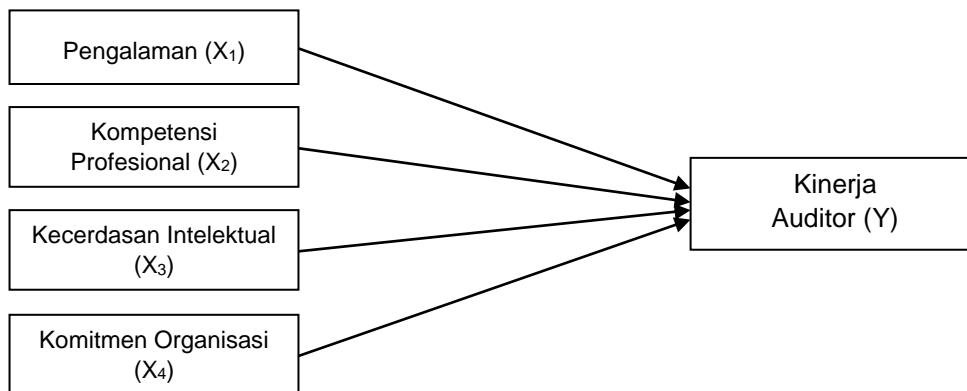
Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 50 sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual dan independensi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

4. Sanjiwani dan Wisadha (2016)

Penelitian ini menggunakan data pada 8 kantor akuntan publik dengan jumlah responden sebanyak 44 auditor. Alat penelitian yang digunakan adalah teknik analisis data regresi linear berganda. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di provinsi Bali. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan diatas, kerangka pemikiran dapat digambarkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengalaman diukur dari seberapa sering seorang auditor terlibat atau menerima peran dalam pelaksanaan atau penugasan audit. Seorang auditor yang lebih berpengalaman akan memiliki skema yang lebih baik dalam mendefinisikan kekeliruan-kekeliruan daripada auditor yang kurang berpengalaman. Auditor akan mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya yang didapatkan dari pengalaman yang telah dimiliki melalui tugas-tugas audit yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Semakin berpengalaman seorang auditor diharapkan akan semakin baik kinerja yang dihasilkan sehingga kualitas audit yang baik dapat tercapai.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muliani, Sujana dan Purnamawati (2015) mengenai pengaruh pengalaman, otonomi, dan etika profesi terhadap kinerja

auditor, menunjukkan bahwa pengalaman memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Kompetensi profesional auditor berkaitan dengan seseorang yang memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan, keahlian, keterampilan dan pengalaman serta memiliki sikap dan perilaku etis dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin kuat kompetensi yang dimiliki individu yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pembelajaran terhadap keterampilan khusus akan mendorong meningkatnya kemampuan mereka dalam bekerja. Jika tanggung jawab yang diberikan kepada individu sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki maka motivasi individu untuk melaksanakan pekerjaan akan semakin kuat.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariani dan Badera (2015), mengenai pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi pada kinerja auditor, menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Kecerdasan intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya. Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka auditor akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, dan implikasinya kinerja mereka akan baik. Seorang auditor yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka memiliki IQ yang tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika seorang auditor memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi, maka hasil kinerja yang akan dicapai juga akan semakin baik.

Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual,

dan independensi pada kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Bali, menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

H3: kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam tersebut. Organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: emosional, keyakinan nilai-nilai dan tujuan organisasi, pelibatan dengan organisasi, ingin melanjutkan karir, nilai-nilai ekonomi, kewajiban untuk melanjutkan kerja, kesadaran dalam berorganisasi (Kreitner dan Kinicki, 2010; Colquitt, LePine dan Wesson, 2015 dalam Wibowo, 2016). Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seorang auditor untuk bekerja lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sanjiwani dan Wisadha (2016), mengenai pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja auditor, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. Berdasarkan informasi pada www.iapi.or.id diketahui bahwa jumlah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdaftar dan masih aktif yang berada di wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan pada tahun 2016 adalah 109 KAP.

Pada penelitian ini penarikan sampel menggunakan cara *non probability sampling* karena tidak semua anggota populasi dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan berdasarkan metode *convenience sampling*, sehingga diperoleh 11 Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan. Kantor akuntan publik yang menjadi sampel

di wilayah Jakarta Barat yaitu: KAP Moch. Zainuddin, Sukmadi & Rekan, KAP Dra. Rosalia, Hawani, MM & Rekan, KAP Tjhin Tjiap Lung, KAP Faisal Riza, Ak., CA., CPA. Kantor akuntan publik yang menjadi sampel di wilayah Jakarta Selatan yaitu: KAP Noor Salim, Nursehan & Sinarahardja, KAP Junaedi, Chairul & Subyakto, KAP Doli, Bambang, Sulistyanto, Dadang & Ali, KAP Rama Wendra, KAP Husni, Mucharam & Rekan, KAP Teguh Heru & Rekan, KAP Weddie Andriyanto & Muhaemin. Dari 11 KAP tersebut diperoleh sampel auditornya sebanyak 75 auditor.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran ordinal. Sedangkan skala sikap yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2015:93) dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) ragu-ragu (netral), (4) tidak setuju, (5) sangat tidak setuju.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Dimana,

- X1 : Pengalaman
- X2 : Kompetensi Profesional
- X3 : Kecerdasan Intelektual
- X4 : Komitmen Organisasi
- Y : Kinerja Auditor
- α : Nilai Konstanta
- e : Variabel lain yang mempengaruhi Y
- $\beta, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien regresi

Teknik Pengujian Data

Jenis data yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang sebelumnya telah diisi oleh para responden. Suatu data yang berasal dari kuesioner harus diuji terlebih dahulu kualitasnya sebelum

melakukan proses pengolahan data lebih lanjut. Penelitian ini telah lolos uji validitas dan reliabilitas, yang selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik.

Gambaran/Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 75 responden dengan data identitas diri responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden (48%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 39 responden (52%)
- b. Responden dengan umur < 25 tahun sebanyak 45 responden (60%), umur 25-35 tahun sebanyak 26 responden (34.7%) dan umur 36-45 tahun sebanyak 4 responden (5.3%)
- c. Responden yang berpendidikan D3 sebanyak 15 responden (20%) dan berpendidikan S1 sebanyak 60 responden (80%)
- d. Responden dengan posisi sebagai junior auditor sebanyak 58 responden (77.3%), sebagai senior auditor sebanyak 15 responden (20%) dan sebagai supervisor sebanyak 2 responden (2.7%)
- e. Responden dengan lama bekerja selama <5 tahun sebanyak 56 responden (74.7%), 5-10 tahun sebanyak 16 responden (21.3%) dan 11-15 tahun sebanyak 3 responden (4%)

Uji Normalitas

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56957781
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.074
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.006
Asymp. Sig. (2-tailed)		.264

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan tabel 1, nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar $0,264 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah sebuah model regresi pada penelitian ini mempunyai multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengalaman	.546	1.830
Kompetensi Profesional	.384	2.607
Kecerdasan Intelektual	.343	2.914
Komitmen Organisasi	.412	2.430

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Hasil analisis multikolinieritas menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas pada Pengalaman (X1), Kompetensi Profesional (X2), Kecerdasan Intelektual (X3), dan Komitmen Organisasi (X4). Hal ini dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan VIF pada keempat variabel tersebut. Nilai *Tolerance* keempat variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan Uji Glejser untuk mendukung uji heteroskedastisitas.

Tabel 3
Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.029	1.688		2.387	.020
Pengalaman	-.130	.198	-.103	-.656	.514
Kompetensi Profesional	-.118	.096	-.229	-1.225	.225
Kecerdasan Intelektual	-.023	.082	-.056	-.283	.778
Komitmen Organisasi	.149	.095	.282	1.559	.123

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Berdasarkan Tabel 3, maka pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedasitas karena angka sig. > 0.05

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui Koefisien Determinasi/KD/Adjusted R Square menunjukkan 0,661 artinya sebesar 66,1% dari nilai Kinerja Auditor ditentukan oleh variabel Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 33,9% (100% - 66,1%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.661	3.670149

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Profesional, Pengalaman, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model ditunjukkan oleh tabel ANOVA (*Analyze of Variables*).

Tabel 5
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1999.728	4	499.932	37.115	.000 ^a
	Residual	942.900	70	13.470		
	Total	2942.628	74			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi Profesional, Pengalaman, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Tabel 5 menunjukkan nilai Sig. diketahui sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Berdasarkan tabel 6 uji hipotesis penelitian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,626 + 1,027 (X1) + -0,012 (X2) + 0,528 (X3) + 0,157 (X4) + e$$

Tabel 6
Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.626	2.448		1.481	.143
Pengalaman	1.027	.287	.328	3.583	.001
Kompetensi Profesional	-.012	.139	-.010	-.087	.931
Kecerdasan Intelektual	.528	.119	.512	4.431	.000
Komitmen Organisasi	.157	.138	.120	1.138	.259

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Output SPSS versi 19.0

Hasil Uji t pada tabel 6 di atas:

1. Nilai Sig untuk koefisien variabel Pengalaman (X1) sebesar 0,001 < 0,05. Ho₁ ditolak dan Ha₁ diterima. Hal tersebut berarti variabel Pengalaman (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor.
2. Nilai Sig untuk koefisien variabel Kompetensi Profesional (X2) sebesar 0,931 > 0,05. Ho₂ diterima dan Ha₂ ditolak. Hal tersebut berarti variabel Kompetensi Profesional (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor.
3. Nilai Sig untuk koefisien variabel Kecerdasan Intelektual (X3) sebesar 0,000 < 0,05. Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima. Hal tersebut berarti variabel Kecerdasan Intelektual (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor.
4. Nilai Sig untuk koefisien variabel Komitmen Organisasi (X4) sebesar 0,259 > 0,05. Ho₄ diterima dan Ha₄ ditolak. Hal tersebut berarti variabel Komitmen Organisasi (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Auditor.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengalaman Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pengalaman diukur dari seberapa sering seorang auditor terlibat atau menerima peran dalam pelaksanaan atau penugasan audit. Seorang auditor yang lebih berpengalaman akan memiliki skema yang lebih baik dalam mendefinisikan kekeliruan-kekeliruan daripada auditor yang kurang berpengalaman.

Auditor akan mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya yang didapatkan dari pengalaman yang telah dimiliki melalui tugas-tugas audit yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Semakin berpengalaman seorang auditor diharapkan bahwa akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil peneliti ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muliani, Sujana dan Purnamawati (2015) yang menyatakan bahwa Pengalaman berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kompetensi Profesional tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Jika seorang auditor tidak memiliki kepatuhan dalam menjalankan suatu pekerjaan maka kompetensi profesional seorang auditor akan menghasilkan kinerja yang buruk. Sehingga seorang auditor harus memiliki kepatuhan dalam menyelesaikan tugas dan memanfaatkan keahlian dan kemampuan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya, maka auditor tidak dapat memberikan hasil yang maksimal untuk meningkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani dan Badera (2015), yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kecerdasan Intelektual Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Auditor. Kecerdasan

intelektual merupakan suatu keharusan yang wajib dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas profesional yang dibebankan kepadanya. Jika seorang auditor memiliki kecerdasan intelektual yang baik, maka auditor akan mampu memahami dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik, dan implikasinya kinerja mereka akan baik. Seorang auditor yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ lebih rendah. Hal tersebut karena mereka memiliki IQ yang tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika seorang auditor memiliki tingkat kemampuan intelektual yang tinggi, maka hasil kinerja yang akan dicapai juga akan semakin baik.

Hasil peneliti ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Latrini (2016), yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Komitmen Organisasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Namun komitmen organisasi tidak menjamin seorang auditor dapat meningkatkan kinerja auditor dan menyelesaikan tugas dengan baik karena seorang auditor harus memiliki sikap patuh terhadap peraturan di dalam organisasi dikarenakan kepatuhan auditor dapat memberikan keyakinan seorang auditor dapat menjalankan pekerjaannya, apabila seorang auditor tidak patuh dengan apa yang diperintahkan dan ditugaskan maka hasil kinerja auditor akan menjadi menurun.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjiwani dan Wisadha (2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

Simpulan

Dari hasil penelitian pengolahan diperoleh simpulannya, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman dengan kinerja auditor.

2. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja auditor.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan intelektual dengan kinerja auditor.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi Kantor Akuntan Publik (KAP), sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Akuntan Publik perlu mengadakan pelatihan terkait audit dan memperbanyak tugas audit guna meningkatkan Pengalaman auditor agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.
2. Bagi Kantor Akuntan Publik perlu meningkatkan pengetahuan auditor dengan cara memperbanyak tugas audit guna meningkatkan Kecerdasan Intelektual auditor agar kinerja auditor yang dihasilkan lebih maksimal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang kemungkinan dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian:

1. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi 4 faktor yaitu Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, dan Komitmen Organisasi
2. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang didasarkan pada persepsi jawaban dari responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan sesungguhnya.
3. Mengingat kesibukan dari para auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik yang tidak mempunyai waktu untuk mengisi kuesioner adalah diantara penyebab kurangnya data yang lengkap. Penelitian ini hanya menerapkan metode survey kuesioner, penelitian tidak melakukan wawancara atau terlibat langsung, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang sejenis, peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Pada saat penyebaran kuesioner jangan pas pada masa-masa auditornya sedang sibuk.
2. Peneliti menyarankan agar pengumpulan data tidak hanya dengan menggunakan kuesioner, namun juga dengan instrument lain seperti wawancara, pengamatan, dan lainnya.
3. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian tidak hanya di wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan sehingga memungkinkan memberi hasil penelitian yang lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, Sandy Dan Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. ISSN 2252-6765.
- Ariani, Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera. 2015. Pengaruh Integritas, Obyektifitas, Kerahasiaan, Dan Kompetensi Pada Kinerja Auditor Inspektorat Kota Denpasar. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Baisary, Rizky Pasca. 2013. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor. *E-Journal Katalogis*. Vol.I, No1. ISSN: 2302-2019.
- Choiriah, Anis. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1 No. 1
- Christiyanto, Dedy. 2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor Independen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. Vol. 2, No. 1, Tahun 2014.
- Dharmawan, Nyoman Ari Surya. 2013. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Pada Profesionalisme Kerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*. Vol.2 No.2 Singaraja.
- Fanani, Zaenal., Hanif, Rheny dan Bambang Subroto. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidaktepatan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 5 (2).

- Kristina. 2014. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol. 1, No. 1.
- Muliani, Desak Made., Edy Sujana dan I Gusti Ayu Purnamawati. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol 3, No 1.
- Nurdira, Ghifari Firman., Pupung Purnamasari Dan Harlianto Utomo. 2015. Pengaruh Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Tahun 2014-2015.
- Sanjiwani, Desak Made Putri Dan I Gede Suparta Wisadha. 2016. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 14.2 Februari (2016). 920-947.
- Sari, Nungky Nurmalita. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, Yuliana Grece dan Made Yenni Latrini. 2016. Pengaruh Kecerdasan emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol. 16, No. 2. ISSN: 2302-8556.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjun Tjun, Lauw., Elyzabet Indrawati Marpaung dan Santy Setiawan. 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 4, No. 1.
- www.iapi.or.id diakses pada 3 November 2016
- www.suluhriau.com diakses pada 24 September 2016