



The Influence of Independence, Professional Ethics, and Competence on Auditor Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable

Muhammad. Fida Fadhlan Nabil¹, M. Adrian Muluk²

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹)Alamat email:fidafadhlan21@gmail.com, adrian.muluk@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received:

July 7, 2025

Revised

July 22, 2025

Accepted:

July 23, 2025

Online available:

July 27, 2025

Keyword:

Independence, Professional Ethics, Competence, Organizational Commitment, Auditor Performance

*Correspondence:

Name:Muhammad Fida Fadhlan Nabil

E-mail:fidafadhlan21@gmail.com

Editorial Office

Ambon State Polytechnic
Center for Research and
Community Service
Ir. M. Putuhena Street, Wailela-
Rumahtiga, Ambon
Maluku, Indonesia
Postal Code: 97234

ABSTRACT

Introduction: The development of the public accounting profession has led to an increase in the number of businesses and various types of legal entities in the country. Public accountants play a vital role in the growth of modern business.

Methods: This study aims to examine the impact of independence, professional ethics, and competence on auditor performance, with organizational commitment evaluated as a mediating variable. The study was carried out on auditors employed by KAP (Public Accounting Firms) in South Jakarta using a quantitative approach and the SEM-PLS analytical method..

Results: The findings indicate that the three independent variables exert a significant positive influence on auditor performance. However, organizational commitment was not found to significantly mediate the relationships between independence, professional ethics, competence, and auditor performance. These results reinforce attribution theory by underscoring the importance of both internal and external factors in enhancing auditor performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan profesi akuntan publik membawa peningkatan jumlah bisnis dan berbagai jenis badan hukum di negara tersebut. Akuntan publik memainkan peran penting dalam pertumbuhan bisnis modern. Profesi akuntan juga bertanggung jawab untuk memberikan informasi keuangan yang akurat kepada semua pihak yang berkepentingan, termasuk pemerintah, investor, kreditor, pemegang saham, karyawan, debitur, dan warga negara (Rahmi, 2019). Kepercayaan publik terhadap akuntan publik tergerus saat terjadi skandal audit sebab mencerminkan hasil kerja auditor yang kurang konsisten dan punya pengaruh yang tidak diinginkan. Pandangan media yang sudah redup terhadap profesi akuntan publik diredupkan oleh sejumlah kasus audit (Kantor et al., 2024).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menjatuhkan sanksi berupa penarikan surat tanda terdaftar pada 24 Februari 2023 kepada Akuntan Publik Nunu Nurdyaman, Jenly Hendrawan, serta KAP Kosasih, Nurdyaman, Mulyadi Tjahjo & Rekan (KNMT). Sanksi ini diberikan setelah penyelidikan atas jasa audit laporan keuangan PT Asuransi Adisaranana Wanaartha (WAL) tahun 2014–2019. Nunu Nurdyaman dan KAP KNMT dikenai sanksi karena pelanggaran berat sesuai Pasal 39 huruf b POJK No. 13/POJK.03/2017, sedangkan Jenly Hendrawan dinilai tidak memiliki kompetensi dan keterampilan yang tidak pantas sebagai akuntan publik (OJK, 2023).

Menurut penelitian ini, ada empat faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Yang pertama adalah independensi auditor; ini menunjukkan sikap yang jujur dan objektif dalam melakukan audit, untuk menghindari pengaruh orang lain dan tidak terlibat dalam masalah apa pun (Situmorang & Sudjiman, 2022). IAI menetapkan standar independensi, yang mengungkapkan bahwa segala semua ada kaitannya bahwa auditor harus mematuhi prinsip independensi dalam segala hal yang berkaitan dengan tugas (Angela & Budiwitjaksono, 2021).

Faktor yang kedua yaitu Etika profesi. Etik profesional audit menyajikan pedoman untuk auditor profesional untuk menghindari keinginan dan membuat keputusan sulit (Timor & Hanum, 2023). Percaya bahwa auditor membutuhkan etika yang efektif untuk meningkatkan profesionalisme mereka (Situmorang & Sudjiman, 2022).

Faktor yang ketiga yaitu kompetensi. Ketika seorang anggota mencapai dan mempertahankan tingkatan pemahaman dan keahlian yang membolehkan mereka untuk memberikan jasa dengan cara yang sederhana dan hemat biaya, itu disebut kompetensi (Bilondatu et al., 2023). Kompetensi yakni kemampuan dalam melakukan maupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan dan kemampuan yang disokong oleh tugas tersebut dan juga disokong oleh perilaku kerja yang diperlukan untuk posisi ini (Sarboini et al., 2022).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya terkait independensi, etika profesi, dan kompetensi yang secara eksplisit belum banyak menggunakan faktor tambahan ini yaitu komitmen organisasi adalah keyakinan yang memungkinkan karyawan mengenali dan merasa terhubung dengan perusahaan mereka (Eva et al., 2021). Auditor yang setia pada perusahaan akan mencerminkan sikap dan tindakan yang baik, setia, dan berusaha untuk meningkatkan kinerja kerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Wahidi et al., 2020). Dengan demikian, peneliti melihat secara eksplisit belum banyak yang menggunakan komitmen organisasi pada aspek tambahan apa yang berdampak pada kinerja auditor maka dari itu perlu penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori atribusi, ciptaan Fritz Heider pada tahun 1958, digunakan untuk menganalisis literatur dan mengembangkan hipotesis penelitian ini. Menurut teori ini, sikap Individu diputuskan oleh gabungan faktor internal (internal forces), atau kekuatan internal, dan faktor eksternal (external forces) (Riwukore et al., 2022). Menurut Baron dan Byrne (1979:56), teori atribusi mengatakan bahwa dengan melihat perilaku yang tampak, proses dapat menentukan motif, maksud, dan karakteristik seseorang. berdasarkan Kelley (1972-1973) menyimpulkan kualitas internal juga eksternal menggunakan memperhatikan 3 hal diantaranya konsensus yaitu Apakah individu tersebut memperlihatkan pola tindakan yang serupa dengan perilaku mayoritas orang lain dalam kondisi serupa (konsensus); sejauh mana individu tersebut secara konsisten menunjukkan perilaku yang sama pada kesempatan berbeda dalam konteks yang sama (konsistensi); serta apakah perilaku tersebut bersifat khusus muncul pada situasi tertentu atau justru terjadi meluas dalam berbagai konteks lain (kekhasan) (Pradana et al., 2019).

Seorang akuntan publik memperoleh hasil dari kinerja auditor. Untuk menjamin bahwa laporan keuangan perusahaan memenuhi standar akuntansi, tugas tersebut adalah melakukan pemeriksaan independen dan tidak bias (Mariana & Rahmaniar, 2022). Berdasarkan IAI dalam PSA No. 01 (SA Seksi 150), kinerja didefinisikan sebagai

hasil dari pekerjaan pekerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dia lakukan selama menjalankan tugasnya. Sehubungan dengan standar atau standar kinerja, auditor harus selalu memenuhi persyaratan audit (Anggraini & Syofyan, 2020).

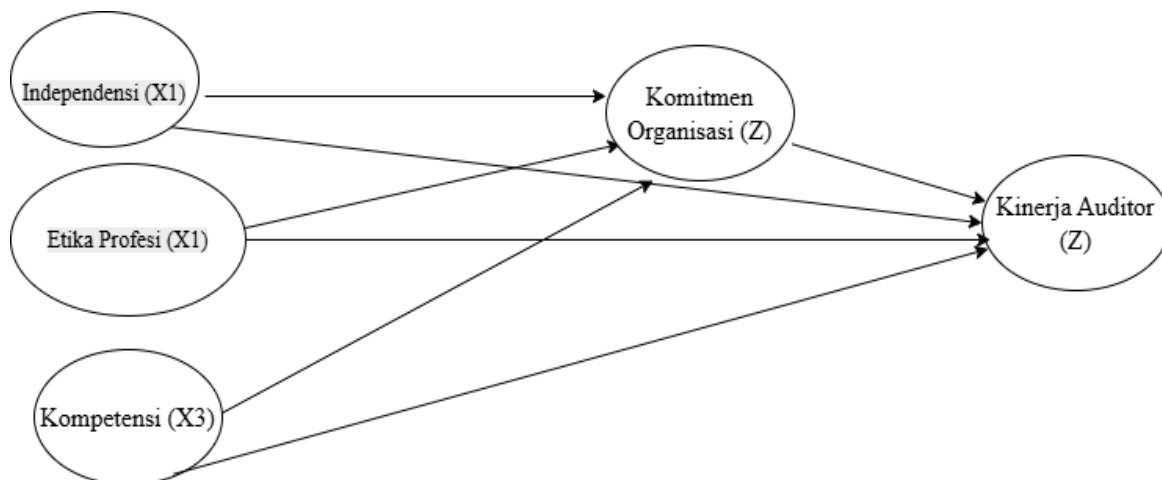
Auditor yang akan bersikap dan berperilaku dengan positif, setia, berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dan terus mendukung organisasi untuk mencapai tujuan (Wahidi et al., 2020). Komitmen organisasi adalah sikap yang memungkinkan karyawan mengenali dan merasa terhubung dengan perusahaan mereka (Wahidi et al., 2020).

Independensi yakni keleluasaan dari keadaan yang mengancam kejujuran atau performa dari kejujuran. Ancaman terhadap objektivitas harus dipertimbangkan secara proporsional. Auditor independen, perikatan, operasi, dan struktur (Mariana & Rahmiani, 2022). Independensi berarti tidak terpengaruh, tidak terpengaruh dan bergantung pada diri sendiri (Situmorang & Sudjiman, 2022).

Kinerja auditor dipengaruhi oleh etika profesi. Akibatnya, kode etik sangat penting bagi seluruh pekerjaan akuntan publik, terutama untuk melakukan pekerjaannya. Salah satu cara untuk memahami etika adalah dengan menerapkan nilai-nilai tertentu secara sadar dan setuju (Zagoto & Hayati, 2020). Profesi auditor mengedepankan etika untuk meningkatkan profesionalisme profesi auditor (Situmorang & Sudjiman, 2022).

Auditor harus memiliki kompetensi yang didefinisikan sebagai "kompetensi membuktikan adanya pencapaian dan mempertahankan tingkat pemahaman dan pemahaman yang memungkinkan anggota menyediakan layanan yang mudah dan bijak" untuk beroperasi sebagai auditor (Dwiyanto & Rufaedah, 2020). Akuntan publik yang berkompeten adalah akuntan publik dengan pengetahuan dan kepandaian yang diperlukan untuk melakukan audit secara jujur, teliti, dan hati-hati (Dewi, SE., Ak., M.Ak., CA, 2020).

Berdasarkan hasil tinjauan dari penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran atau model Studi ini dapat ditampilkan di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif sebagai pendekatannya. Populasi target mencakup semua Pemilihan wilayah Jakarta Selatan sebagai lokasi penelitian didasarkan pada data dari Direktori Kantor Akuntan Publik (Institut Akuntan Publik Indonesia, 2024) yang menunjukkan bahwa Jakarta Selatan memiliki jumlah KAP tertinggi dibandingkan dengan wilayah lainnya. Auditor KAP di wilayah Jakarta Selatan adalah subjek studi ini. Populasi ini diambil di data Directory IAPI (Institut Akuntan Publik Indonesia), karena dari 274 KAP di Jakarta, 40,51% atau 111 KAP berada di wilayah Jakarta Selatan.

Dengan demikian, pemilihan Jakarta Selatan sebagai populasi dalam penelitian ini dimohonkan dapat menyampaikan gambaran yang lebih representatif dan komprehensif. Metode sampling probabilitas digunakan dalam penelitian ini, yang mengumpulkan 10 Kantor Akuntan Publik sebagai sampel total. Sampel ini diambil secara acak sederhana atau tanpa memperhatikan strata populasi. Data primer, yang dikumpulkan melewati distribusi kuesioner secara langsung dalam bentuk hard copy, adalah jenis data yang digunakan dan sumbernya. Pada studi ini, independen, etika profesi, dan kompetensi adalah variabel independen. Kinerja auditor adalah variabel dependen, dan Komite organisasi adalah variabel mediasi.

Studi ini memanfaatkan kedua pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS). Perangkat lunak SmartPLS 4 digunakan untuk menganalisis pendekatan ini. Analisis dilakukan dalam tiga tahap utama. Tahap pertama melibatkan evaluasi outer model, yang menilai validitas dan reliabilitas model pengukuran. Validitas konvergen dan diskriminan diuji menggunakan factor loadings dan Average Variance Extracted (AVE), sementara reliabilitas diukur dengan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pada tahap kedua, evaluasi internal model dilakukan. Ini berkonsentrasi pada hubungan struktural antar variabel dengan menggunakan nilai jalur dan koefisien determinasi R². Digunakan nilai t-statistik dan p-value untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik lebih besar dari 1,98 menunjukkan adanya pengaruh, dan nilai p-value kurang dari 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan dari 75 auditor pada KAP Jakarta Selatan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Karakteristik responden digolongkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendidikan terakhir, dan waktu bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Kelompok	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	34	45,33%
		Perempuan	41	54,67%
	Total	75	100%	
2	Usia	21-30 Tahun	65	86,67%
		31-40 Tahun	9	12%
		41-50 Tahun	1	1,33%
		>50 Tahun	0	0%
	Total	75	100%	
3	Jabatan	Partner	1	1,33%
		Manager	4	5,33%
		Survevisor	3	4%
		Senior Auditor	5	6,67%
		Junior Auditor	62	82,67%
	Total	75	100%	
4	Pendidikan Terakhir	Diploma 3 (D3)	3	4%

5	Total	Strata 1 (S1)	71	94,67%
		Strata 2 (S2)	0	0%
		Strata 3 (S3)	1	1,33%
	Lama Masa Kerja	<1 Tahun	42	56%
		1-5 Tahun	27	36%
		5-10 Tahun	5	6,67%
		>10 Tahun	1	1,33%
	Total	75	100%	

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar auditor KAP Jakarta Selatan adalah perempuan, sebanyak 41 responden (45,33%). Sebanyak 65 orang yang menjawab (86,67% dari total) berusia antara 21 dan 30 tahun, dan berdasarkan jabatan, sebagian besar responden adalah junior auditor, sebanyak 62 responden (82,67%), dan berdasarkan pendidikan akhir, sebagian besar responden adalah auditor junior.

Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan Convergent validity yaitu loading Factor dimana nilainya $> 0,7$ dan Average Variance Extracted (AVE) dimana nilainya $> 0,5$. Dan dari hasil Uji Smart-PLS menunjukan bahwa semua variabel memiliki loading factor lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5 yang menandakan bahwa semua variabel valid.

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

No	Variabel	Kode	Outer Loading	Keterangan
1	Independensi	IN1	0,978	<i>Valid</i>
		IN2	0,966	<i>Valid</i>
		IN3	0,991	<i>Valid</i>
		IN4	0,979	<i>Valid</i>
		IN5	0,974	<i>Valid</i>
		IN6	0,972	<i>Valid</i>
2	Etika Profesi	EP1	0,973	<i>Valid</i>
		EP2	0,978	<i>Valid</i>
		EP3	0,962	<i>Valid</i>
		EP4	0,956	<i>Valid</i>
		EP5	0,992	<i>Valid</i>
		EP6	0,979	<i>Valid</i>
3	Kompetensi	K1	0,986	<i>Valid</i>

4	Kinerja Auditor	K2	0,976	<i>Valid</i>
		K3	0,982	<i>Valid</i>
		K4	0,995	<i>Valid</i>
		K5	0,997	<i>Valid</i>
		K6	0,968	<i>Valid</i>
		KA1	0,980	<i>Valid</i>
		KA2	0,982	<i>Valid</i>
		KA3	0,975	<i>Valid</i>
		KA4	0,980	<i>Valid</i>
		KA5	0,980	<i>Valid</i>
5	Komitmen Organisasi	KO1	0,969	<i>Valid</i>
		KO2	0,978	<i>Valid</i>
		KO3	0,979	<i>Valid</i>
		KO4	0,987	<i>Valid</i>
		KO5	0,987	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel atau pernyataan dari variabel independen, dependen dan mediasi dinyatakan valid karena hasil outer loading setiap indikator >0,7.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

VARIABEL AVERAGE	VARIANCE EXTRACTED (AVE)
Kinerja Auditor (Y)	0,959
Independensi (X1)	0,954
Etika Profesi (X2)	0,948
Kompetensi (X3)	0,965
Komitmen Organisasi (Z)	0,961

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel di atas menyajikan hasil uji AVE, yang merupakan metode alternatif untuk menilai validitas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa setiap variabel Independensi, Etika Profesi, Kompetensi, Kinerja Auditor, dan

Komitmen Organisasi memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa korelasi untuk setiap indikator pada masing masing adalah baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha & Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Kinerja Auditor (Y)	0,989	0,990
Independensi (X1)	0,990	0,995
	0,989	0,991
Etika Profesi (X2)		
Kompetensi (X3)	0,993	0,998
Komitmen Organisasi (Z)	0,990	0,990

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 6 di atas, Karena nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Auditor sebesar 0,989, Independensi sebesar 0,990, Etika profesi sebesar 0,989, Kompetensi sebesar 0,993, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,990, dapat disimpulkan bahwa kuesioner dianggap kredibel. Selain itu, reliabilitas kuesioner ini diperkuat oleh nilai Composite Reliability: 0,990 untuk Kinerja Auditor, 0,995 untuk Independensi, 0,991 untuk Etika Profesi , 0,998 Untuk Kompetensi, dan 0,990 Untuk Komitmen Organisasi Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya sesuai dengan standar yang ditetapkan, di mana nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability keduanya melebihi 0,7.

Tabel 5. Hasil Path Coefficient

Variabel	Kinerja Auditor
Independensi	0,292
Etika profesi	0,403
Kompetensi	0,187
Komitmen Organisasi	-0,320
Komitmen Organisasi X Independensi	0,007
Komitmen Organisasi X Etika profesi	-0,065
Komitmen Organisasi X Kompetensi	-0,083

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan hasil path coefficient antara variabel independensi, Etika profesi, kompetensi, terhadap kinerja auditor, yang semuanya memiliki pengaruh positif. Jika variabel komitmen organisasi berdampak negatif pada kinerja auditor, maka variabel komitmen organisasi berdampak positif untuk memperkuat hubungan antara independensi dan kinerja auditor. Dan, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dalam memperkuat hubungan antara etika profesi dan kompetensi dengan kinerja auditor.

Tabel 6 Hasil R Square (R²)

<i>Variabel</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Auditor	0,332	0,294
Komitmen Organisasi	0,125	0,088

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 6 di atas menunjukkan hasil R-square, yang menilai sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh semua variabel independen dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independensi, Etika profesi, kompetensi, memengaruhi sebesar 33,2% ($332 \times 100\%$) terhadap Kinerja Auditor, dan variabel Komitmen Organisasi memengaruhi sebesar 12,5% ($125 \times 100\%$). sementara itu, sisanya 54,3 % ($100\% - 33,2\% - 12,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	T-statistik	P-Value	Keterangan
Independensi (X1) -> kinerja Auditor (Y)	2,549	0,011	Diterima
Etika Profesi (X2) -> kinerja Auditor (Y)	4,331	0,000	Diterima
Kompetensi (X3) -> kinerja Auditor (Y)	2,053	0,040	Diterima
Independensi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> kinerja Auditor (Y)	0,177	0,860	Ditolak
Etika Profesi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> kinerja Auditor (Y)	1,670	0,095	Ditolak
Kompetensi (X3) -> Komitmen Organisasi (Z) -> kinerja Auditor (Y)	1,442	0,149	Ditolak

Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor

Hasil ujian hipotesis untuk H1 menjelaskan bahwa independensi mempunyai pengaruh positif kepada kinerja auditor. Hasil penelitian juga menampilkan bahwa independensi memiliki pengaruh positif kepada kinerja auditor. Lebih bebas auditor dalam menjalankan tugasnya, semakin baik kinerjanya. Ini menjelaskan bahwa auditor yang memiliki sikap jujur, tidak memihak, dan bebas dari tekanan pihak manapun cenderung lebih profesional dan akurat dalam menjalankan prosedur audit, yang menghasilkan kualitas audit yang lebih baik.

Menurut teori atribusi menjelaskan bahwa bagaimana auditor memaknai keputusan dan tindakannya berkaitan erat dengan persepsi terhadap sumber penyebab apakah berasal dari dirinya sendiri (nilai-nilai

independensi) atau dari tekanan eksternal (misalnya dari klien atau atasan). Auditor yang melakukan atribusi internal terhadap independensinya akan melihat sikap independen sebagai bagian dari tanggung jawab dan integritas profesional pribadi. Mereka menyadari bahwa tetap independen adalah bagian dari jati diri dan standar etika profesinya, yang menghasilkan kinerja yang lebih objektif, akurat, dan berkualitas tinggi. Selain itu ini juga serasi dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Angela & Budiwitjaksono, 2021; Eva et al., 2021; Mariana & Rahmانيar, 2022; Prambowo & Riharjo, 2020) bahwa variabel Independensi memiliki pengaruh aktual kepada kinerja auditor.

Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis H2 menampilkan bahwa etika profesi memengaruhi kinerja auditor. Seorang Auditor yang menerapkan nilai-nilainya seperti integritas, objektivitas, kerahasiaan, dan tanggung jawab profesional cenderung melakukan kinerja yang lebih baik. Penerapan etika profesi secara teratur membantu auditor membuat keputusan yang lebih baik, menjaga kepercayaan publik, dan meningkatkan kualitas hasil audit mereka.

Hasil studi ini sesuai dengan teori atribusi, yang menerangkan bahwa Teori atribusi memberikan kerangka pemahaman bahwa persepsi dan sikap auditor terhadap etika profesi (internalisasi nilai-nilai etis) berperan penting dalam menentukan bagaimana mereka bertindak dan berkinerja. Oleh karena itu, meningkatnya internalisasi etika profesi oleh auditor, maka lebih baik kinerjanya, karena tindakan mereka lebih didasarkan pada tanggung jawab pribadi dan profesionalisme, bukan sekadar tekanan situasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skeptisme profesional sangat penting terkait etika profesi auditor KAP Jakarta Selatan. Selain itu ini juga serasi dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Aday et al., 2020; Jaja Zaenudin, 2017; Kantor et al., 2024; Monique & Nasution, 2020; Prambowo & Riharjo, 2020; Situmorang & Sudjiman, 2022) yang mendapatkan bahwa variabel etika profesi berpengaruh aktual kepada kinerja auditor.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil pengujian hipotesis H3 menampilkan bahwa kompetensi meningkatkan kinerja auditor. Auditor dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai mampu melaksanakan tugas audit secara efektif dan efisien. Kompetensi yang tinggi memungkinkan auditor untuk memahami kompleksitas audit, menerapkan prosedur yang tepat, dan menghasilkan laporan audit yang andal. Ini berdampak langsung pada upaya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil studi ini sejalan dengan teori atribusi, Teori atribusi menyatakan bahwa seseorang menilai penyebab perilakunya berdasarkan faktor internal (diri sendiri) atau eksternal (lingkungan). Dalam konteks ini, kompetensi auditor seperti pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dapat membentuk atribusi internal, yaitu keyakinan bahwa keberhasilan kerja berasal dari kemampuan diri. Auditor yang mengaitkan kinerjanya dengan kompetensi pribadi (atribusi internal) cenderung lebih percaya diri, bertanggung jawab, dan proaktif. Sebaliknya, auditor yang menganggap kinerjanya bergantung pada faktor luar (atribusi eksternal), seperti dukungan tim atau sistem, cenderung memiliki motivasi dan kontrol diri yang lebih rendah. Dengan demikian, Semakin banyak keahlian dan kemampuan internal auditor, semakin baik hasil audit. Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bilondatu et al., 2023; Daniro et al., 2023; Dwiyanto & Rufaedah, 2020) bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh aktual kepada kinerja auditor.

Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menampilkan bahwa faktor komitmen organisasi tidak mengatur hubungan antara independensi dan kinerja auditor. Ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai P sebesar 0,860 lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai T statistik sebesar 0,177 kurang dari 1,98. Akibatnya H_0 menerima, tetapi H_a menolak, menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak menjadi perantara antara independensi auditor dan kinerja.

Menurut teori atribusi, menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab dari perilaku mereka dan orang lain. Dalam konteks ini, auditor yang merasa independen mungkin mengatribusikan perilaku profesionalnya sebagai hasil dari nilai-nilai pribadi atau tuntutan profesi. Namun, ketika auditor juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka lebih cenderung mengatribusikan pentingnya kinerja kepada tujuan dan nilai organisasi. Jika komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator, maka independensi auditor tidak hanya mendorong kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa, meskipun komitmen organisasi sering dianggap sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel yang berkaitan dengan perilaku kerja, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi gagal sebagai mediator pada variabel independensi dan kinerja auditor. Studi ini mencapai kesimpulan bahwa, tanpa bantuan komitmen organisasi, independensi auditor mempengaruhi kinerja secara langsung. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja auditor melalui penguatan komitmen organisasi mungkin tidak efektif jika tidak disertai dengan pendekatan lain yang secara langsung mendukung independensi auditor. Hasil ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur mengenai peran komitmen organisasi dan membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang lebih relevan dalam menjembatani hubungan antara independensi dan kinerja auditor. Selain itu ini juga serasi dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Wahidi et al., 2020) bahwa komitmen organisasi tidak memediasi ikatan independensi kepada kinerja auditor.

Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menampilkan bahwa faktor komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara etika profesi dan kinerja auditor. Ini ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai P 0,095 lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai T statistik 1,670 lebih rendah dari 1,98. Komitmen organisasi tidak menjadi perantara antara etika profesi dan kinerja auditor karena H_0 menerima, tetapi H_a menolak.

Teori atribusi menjelaskan bahwa individu menafsirkan penyebab dari perilaku berdasarkan faktor internal (seperti nilai dan etika) atau eksternal (seperti aturan organisasi). Dalam hal ini, etika profesi menjadi faktor internal yang membentuk sikap dan perilaku auditor. Ketika auditor memiliki komitmen organisasi yang baik, mereka cenderung mengaitkan (mengatribusikan) tindakan etis tidak hanya pada kewajiban profesional, tetapi juga pada loyalitas dan tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi memperkuat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor, karena auditor merasa bahwa bertindak etis sejalan dengan mendukung tujuan organisasi. Sebagai mediator, komitmen organisasi membantu mengubah nilai etika yang dianut menjadi perilaku kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Namun, jika komitmen organisasi tidak menjadi mediator yang signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa etika profesi cukup kuat berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja auditor, tanpa perlu melalui keterikatan pada organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun etika profesi merupakan faktor penting yang membentuk perilaku dan kinerja auditor, komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara etika profesi dan kinerja auditor. Temuan ini menampilkan bahwa pengaruh etika profesi kepada kinerja auditor berlangsung secara langsung, tanpa melalui keterikatan emosional atau loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan etika profesi auditor belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja melalui jalur komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur yang berkaitan dengan peran komitmen organisasi, serta dapat menjadi basis untuk penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi komponen tambahan yang relevan dalam menjembatani ikatan kinerja auditor dan etika profesional.

Komitmen Organisasi Tidak Memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

Hasil pengujian hipotesis penelitian menampilkan bahwa komponen komitmen organisasi tidak mengatur hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor. Ini karena nilai P sebesar 0,149 lebih tinggi dari tingkat signifikansi 5% (0,05) dan nilai T statistik sebesar 1,442 kurang dari 1,98. Komitmen organisasi tidak berdampak pada kompetensi dan kinerja auditor karena H_0 menerima, tetapi H_a menolak.

Menurut teori atribusi, menjelaskan bahwa individu cenderung mencari alasan atau penyebab di balik perilaku dan kinerja mereka, baik yang berasal dari faktor internal (misalnya kompetensi) maupun eksternal (misalnya lingkungan kerja atau organisasi). Dalam konteks ini, kompetensi auditor merupakan faktor internal yang membentuk kemampuan dan kualitas kerjanya. Saat auditor berkomitmen tinggi pada organisasi, mereka cenderung mengatribusikan penggunaan kompetensinya sebagai bagian dari tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Artinya, auditor tidak hanya bekerja berdasarkan kemampuan pribadi, tetapi juga terdorong oleh rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen ini diyakini dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja, karena auditor lebih termotivasi untuk mengoptimalkan kemampuannya demi kepentingan organisasi. Namun, jika komitmen organisasi tidak memediasi hubungan ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi auditor sudah cukup kuat secara langsung memengaruhi kinerja, tanpa perlu diperkuat oleh loyalitas atau keterikatan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas dan kinerja auditor, komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja auditor. Temuan ini menampilkan bahwa pengaruh kompetensi kepada kinerja auditor bersifat langsung dan tidak bergantung pada tingkat komitmen auditor terhadap organisasi. Dengan kata lain, auditor yang memiliki kompetensi tinggi akan tetap menunjukkan kinerja yang baik, terlepas dari seberapa besar keterikatannya pada organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur terkait peran komitmen organisasi dan membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variabel lain yang lebih relevan dalam memediasi ikatan kompetensi dan kinerja auditor.

KESIMPULAN

Berlandaskan atas dilaksanakannya analisis dalam penelitian ini bisa ditarik kesimpulan yang berupa:

1. Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Artinya, auditor yang mampu menjaga sikap objektif, tidak terpengaruh oleh tekanan eksternal, dan memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya akan lebih mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Independensi memungkinkan auditor untuk bertindak profesional dan memberikan hasil audit yang dapat dipercaya.
2. Etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang mematuhi prinsip etika seperti integritas, tanggung jawab, dan objektivitas cenderung menunjukkan perilaku kerja yang profesional dan menciptakan hasil audit dengan kualitas yang lebih baik. Etika yang diterapkan secara konsisten menjadi pondasi penting dalam pelaksanaan audit.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi yang mencakup pemahaman, kualitas, dan pengalaman teknis sangat diperlukan dalam pelaksanaan audit. Auditor yang kompeten mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien serta menghasilkan laporan audit yang berkualitas.
4. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor. Ini berarti bahwa independensi auditor sudah memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap kinerja, tanpa dipengaruhi oleh tingkat keterikatan atau loyalitas auditor terhadap organisasi tempatnya bekerja.
5. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor. Dengan kata lain, penerapan etika profesi berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, dan keberadaan komitmen organisasi tidak memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.
6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor. Kompetensi auditor telah memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka, sehingga komitmen terhadap organisasi tidak menjadi faktor penentu dalam memperkuat pengaruh tersebut.

SARAN

1. Kantor Akuntan Publik
Kantor Akuntan Publik dianjurkan untuk terus meningkatkan dan menjaga independensi, etika profesi, serta kompetensi para auditor melalui pelatihan berkelanjutan, pengawasan internal yang ketat, dan evaluasi kinerja secara berkala. Meskipun komitmen organisasi tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, membangun lingkungan kerja yang suportif tetap penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas auditor dalam jangka panjang.
2. Peneliti Selanjutnya.
peneliti disarankan untuk memperluas bidang penelitian mereka atau menggunakan pendekatan kualitatif untuk menyelidiki lebih dalam hubungan antara variabel psikologis atau budaya organisasi. Selain itu,

disarankan untuk memasukkan variabel mediasi atau moderasi tambahan, seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau budaya organisasi.

3. Masyarakat

Masyarakat sebagai pengguna laporan keuangan perlu memahami bahwa kualitas audit sangat dipengaruhi oleh integritas, keahlian, dan etika auditor. Oleh karena itu, penting bagi masyarakat, termasuk pemangku kepentingan seperti investor dan regulator, untuk terus mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam proses audit serta mendukung terciptanya lingkungan audit yang profesional dan independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aday, N. A., Husain, S. P., & Lukum, A. (2020). Etika Profesi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo. *Jambura Accounting Review*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.37905/jar.v1i1.2>
- Angela, B., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Independensi , Dan Motivasi Kerja Terhadap. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 291–301.
- Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor BPKP. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(2), 2772–2785. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i2.247>
- Bilondatu, A. Z., Boki, Z., & Wuryandini, A. R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 233–246. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/4240>
- Daniro, R., Gani, N., & Priharta, A. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas, Kompetensi dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor. *Media Riset Bisnis Ekonomi Sains Dan Terapan*, 1(2), 66–73.
- Dewi, SE., Ak., M.Ak., CA, H. P. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor. Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Timur. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2), 30–36. <https://doi.org/10.35137/jabk.v7i2.409>
- Dwiyanto, A., & Rufaedah, Y. (2020). Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 936–942.
- Eva, Y., Wulandari, R., & Irianto, M. F. (2021). Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 9(2), 57–65. <https://doi.org/10.21067/jrma.v9i2.6107>
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (2024). Institut Akuntan Publik Indonesia. In *Institut Akuntan Publik Indonesia* (pp. 4–4).
- Jaja Zaenudin. (2017). Pengaruh Etika Profesi Auditor Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal UNIKOM*, 1, 63–71.
- Kantor, P., Publik, A., Di, K. A. P., Agung, I. G., Anggi, A., Aristya, P., Wasita, A., & Suryantari, E. P. (2024). *DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA AUDITOR The Effect of Emotional Intelligence , Professional Ethics , and Professionalism towards Auditor Performance at Public Accounting Firms (KAP) in Bali*. 3(2), 186–195.
- Mariana, M., & Rahmiani, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 76–86. <https://doi.org/10.61393/heima.v1i2.74>
- Monique, E. P., & Nasution, S. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 171–182. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1083>
- OJK. (2023). *Siaran Pers: OJK Beri Sanksi untuk AP dan KAP Terkait Wanaartha Life di Tengah Penanganan Likuidasi*.

- Pradana, G. A. K., Kusuma, I. G. E. A., & Rahmadani, D. A. (2019). Pengaruh Independensi, Locus of Control, Kompleksitas Tugas dan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Sains, Akuntansi, Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 489–504.
- Prambowo, E. S., & Riharjo, I. B. (2020). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Auditor terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(11), 1–23. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3752>
- Rahmi, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Padang Dan Medan. *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM*, 3(2), 167. <https://doi.org/10.31958/imara.v3i2.1654>
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Hubungan Etika Kerja, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Intern di. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 783–798. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/indexDOI:https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12doi:https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2ARTICLEHISTORY>
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2), 125–134. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Situmorang, H., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Etika Auditor dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 206–216. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.91>
- Timor, S. D., & Hanum, Z. (2023). Pengaruh Etika Profesi dan Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. *Owner*, 7(3), 2217–2224. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i3.1584>
- Wahidi, U., Hardi, H., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 218–238. <https://doi.org/10.31258/jc.1.2.219-238>
- Zagoto, M. G. K. S., & Hayati, K. (2020). Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.204>