

# PENGARUH UKURAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DAN HIRARKI JABATAN TERHADAP PROFESIONALISME AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK (KAP) DI WILAYAH JAKARTA SELATAN

*Agnes Vanesa<sup>1)</sup> dan Dewi Rejeki<sup>2)</sup>*  
Universitas Krisnadwipayana

This study was conducted to determine the effect of partially or simultaneously between the size of Public Accounting Firms (KAP) and hierarchical positions on the professionalism of auditors in Public Accounting Firms (KAP) at South Jakarta.

This research is done in the Public Accounting Firms (KAP) at South Jakarta. The methods used for data collection is through a survey of primary data. The analytical method used is a method of quantitative and qualitative approaches.

The results of the study showed that simultaneous size of Public Accounting Firms (KAP) and the hierarchical positions of powerful positions significantly and positively on the professionalism of auditors and the results of the partial indicates that the variable size of Public Accounting Firms (KAP) and the hierarchical positions on the professionalism of auditors in Public Accounting Firms (KAP) at South Jakarta, where the second factor it will contribute to the professionalism of auditors as big as 89,6%.

The conclusions of this study, the variable size of Public Accounting Firms (KAP) and hierarchical positions of powerful positions significantly and positively to the professionalism of auditors variables either partially or simultaneously.

The suggestion from this study, expected variables need to be improved such as gender, experience, independence, audit situations, ethics, knowledge, ethical perception, and role conflict.

*Keyword : Size of Public Accounting Firms (KAP), Hierarchical Positions, and Professionalism of Auditors*

## PENDAHULUAN

Menurut Nuke (2015:04) dalam kasus Kantor Akuntan Publik (KAP) KPMG Sidharta & Harsono yang bertempat di Wisma GKBI Lt. 32, Jl. Jend. Sudirman Kav. 28, Jakarta Selatan yang terbukti menyuap aparat pajak di Indonesia sebesar US\$ 75 ribu sebagai imbalan atas diterbitkannya faktur palsu untuk biaya jasa profesional KPMG yang harus dibayar kliennya PT Easman Christensen, anak

perusahaan Baker Hughes Inc. yang tercatat di bursa New York, telah menimbulkan gejolak baru bagi profesi akuntan di Indonesia.

Dampak dari kasus ini adaiah runtuhnya Kantor Akuntan Publik (KAP) KPMG Sidharta & Harsono setelah dinyatakan bersalah. Berkat aksi suap ini, kewajiban pajak Easman memang surut drastic, dari semula US\$ 3,2 juta menjadi hanya US\$ 270 ribu. Namun, penasihat

anti suap Baker rupanya khawatir dengan kelakuan anak perusahaannya. Maka, sebelum menanggung risiko yang lebih besar, Baker melaporkan secara sukarela kasus ini dan memecat eksekutifnya.

Badan pengawas pasar modal AS, *Securities & Exchange Commission*, menjeratnya dengan *Foreign Corrupt Practices Act*, yaitu undang-undang anti korupsi untuk perusahaan Amerika di luar negeri. Akibatnya, hampir saja Baker dan KPMG terseret ke pengadilan distrik Texas. Namun, karena Baker mohon ampun, maka kasus ini akhirnya diselesaikan di luar pengadilan dan KPMG pun terselamatkan.

Pada kasus di atas, KPMG melanggar prinsip integritas, dimana KPMG menyuap aparat pajak hanya untuk kepentingan kliennya. Hal ini dapat dikatakan tidak jujur karena KPMG melakukan kecurangan dalam melaksanakan tugasnya sebagai akuntan publik, sehingga KPMG juga melanggar prinsip objektif. Kasus Kantor Akuntan Publik (KAP) KPMG Sidharta & Harsono tersebut menimbulkan keraguan publik akan informasi laporan keuangan. Profesi akuntan hanya bisa dijaga jika akuntan selalu berpedoman pada kode etik, standar, dan moralitas.

Banyak penelitian tentang akuntan publik yang dikaitkan dengan ukuran kantor akuntan dan hirarki jabatannya yang mengindikasikan bahwa akuntan besar lebih profesional dibanding akuntan kecil, sehingga secara otomatis, suatu akuntan besar memiliki hirarki jabatan yang lebih jelas susunannya dibanding akuntan kecil. Namun kenyataannya saat ini banyak klien yang lebih rasional dan *cost minded* dalam memilih auditor eksternal, sehingga peran ukuran Kantor Akuntan Publik

(KAP) dari tahun ke tahun semakin surut, dipicu oleh skandal KPMG.

Sebagai profesi kepercayaan, akuntan harus selalu menyadari fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat yang harus dijaga. Profesi akuntan hanya bisa *survive* jika menjaga amanah yang diberikan masyarakat atau *user* kepadanya, dengan cara mempertaruhkan profesionalisme mereka. Akuntabilitas manajemen publik harus sejalan dengan profesionalisme yang tinggi, moral dan etika, integritas, independen, dan bebas dari semua kepentingan di luar kepentingan menegakkan kebenaran, kemampuan teknis, dan profesionalisme harus selalu dijaga dengan menempatkan aspek moralitas di tempat yang tertinggi. Akuntan bukan hanya sekedar ahli tetapi harus dapat melaksanakan pekerjaan profesinya dengan hati-hati atau *due professional care* dan selalu menjunjung tinggi kode etik profesi yang ada.

Salman Husin (2012), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ukuran organisasi menciptakan perbedaan karakteristik struktural dalam organisasi, diantaranya organisasi besar lebih kompleks, lebih profesional, dan lebih formal dibanding organisasi kecil. Dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki tingkatan hirarki dalam organisasi, berarti memiliki batasan wewenang yang jelas dalam pengambilan keputusan, dan lebih profesional dalam bekerja, serta bertanggung jawab atas hasil keputusannya tersebut.

Darmoko (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa suatu profesi akan menyediakan pelayanan yang memuaskan pada publik dan pelayanan yang memuaskan tersebut berhubungan dengan ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP).

Perbedaan tugas dan tanggung jawab akuntan disebabkan karena perbedaan hirarki jabatan, dimana semakin tinggi level hirarkinya semakin tinggi pula tingkat profesionalismenya. Hal ini dikarenakan rangking jabatan dalam hirarki perusahaan menunjukkan kekuatan, dimana rangking lebih tinggi berhubungan dengan level profesionalisme yang lebih tinggi.

Ikhsan (2011), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) akan mengembangkan keahlian spesifik industry, yang berarti spesialisasi dan peningkatan keahlian yang akan berdampak pada kualitas audit. Kualitas dan *expertise* adalah atribut *servis* yang dimiliki oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan merupakan faktor yang menyebabkan banyak klien memilih Kantor Akuntan Publik (KAP) besar. Meningkatnya orientasi birokrasi berarti menurunnya orientasi profesional dari posisi hirarki rendah ke hirarki posisi lebih tinggi.

Berdasarkan kasus Kantor Akuntan Publik (KAP) KPMG Sidharta & Harsono di Jakarta Selatan terkait dengan ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan yang mempengaruhi profesionalisme auditor, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh antara ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap profesionalisme auditor secara parsial ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor secara parsial ?
3. Bagaimanakah pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan terhadap

profesionalisme auditor secara simultan ?

## LANDASAN TEORI

Auditing yang independen adalah jasa yang dilakukan oleh para profesional yang independen, yaitu pihak diluar perusahaan yang diperiksa tidak boleh mempunyai kepentingan tertentu di dalam perusahaan tersebut atau mempunyai hubungan khusus (keluarga dari pemegang saham, direksi, atau dewan komisaris). Dan tidak memihak ke pihak manapun dan melaporkan apa adanya, yang berpraktek secara perorangan ataupun sebagai kantor akuntan. Ardiyos (2014:86) menyatakan bahwa Seorang yang melakukan tugas auditing (pemeriksaan akuntansi). Eksternal auditor adalah pemeriksa dari luar perusahaan biasanya dari Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menilai kewajaran laporan keuangan perusahaan. Internal auditor adalah pemeriksa dari dalam perusahaan atau staff perusahaan tersebut yang tanggung jawabnya adalah meninjau kembali operasi dan praktek manajerial pimpinan agar tercipta keserasian dan kesesuaian dengan kebijaksanaan manajemen dan juga melaksanakan efisiensi biaya dalam operasi perusahaan.

Menurut Elder (2013:5) mengatakan bahwa auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan guna mencapai kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti tersebut.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan auditor adalah seorang yang kompeten dan independensi dalam melakukan auditing atas laporan keuangan.

Auditor mempunyai tanggung jawab dalam perencanaan, pengendalian, dan pencatatan. Auditor perlu merencanakan, mengendalikan, dan mencatat pekerjaannya dalam memeriksa laporan keuangan.

Menurut Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) 240(2013:5) mengatakan bahwa auditor yang melaksanakan auditing berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bertanggung jawab untuk memperoleh keyakinan memadai apakah laporan keuangan secara keseluruhan bebas dari salah saji material, yang disebabkan oleh kecurangan atau kesalahan. Karena keterbatasan bawah suatu auditing, maka selalu ada risiko yang tidak terhindarkan bahwa beberapa salah saji material dalam laporan keuangan mungkin tidak akan terdeteksi, walaupun audit telah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang auditor harus bebas dari kesalahan salah saji material.

Menurut Elder (2013:19), di Indonesia terdapat wadah bagi sebagian akuntan Indonesia yang bekerja diberbagai bidang pekerjaan (bukan hanya yang bekerja sebagai akuntan publik) yaitu Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang resmi didirikan tanggal 23 Desember 1957. Terdapat empat auditor yang paling umum dikenal, yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP), Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah, Auditor Pajak, dan Auditor Internal. Antara lain sebagai berikut:

a. Kantor Akuntan Publik (KAP)  
Kantor Akuntan Publik (KAP) bertanggung jawab mengaudit laporan

keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi nonkomersial yang lebih kecil. Sebutan Kantor Akuntan Publik (KAP) mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. Kantor Akuntan Publik (KAP) sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakan dengan auditor internal.

b. Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah  
Auditor Badan Akuntabilitas Pemerintah dibagi 2 yaitu:

1) Auditor Internal pemerintah  
Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Berguna untuk melayani kebutuhan Pemerintah. Porsi utama upaya audit Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisien dan efektifitas operasional berbagai program Pemerintah.

2) Auditor Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)  
Auditor Pemeriksa Badan Keuangan (BPK) adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia (RI), badan yang didirikan berdasarkan Konstitusi Indonesia. Tanggung jawab utama Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) adalah untuk melaksanakan fungsi auditing Dewan perwakilan Rakyat (DPR), dan juga mempunyai

banyak tanggung jawab auditing seperti Kantor Akuntan Publik (KAP).

- 3) Auditor Pajak  
Direktorat Jenderal (Dirjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Dirjen Pajak adalah mengaudit Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) wajib pajak untuk menentukan apakah Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku atau belum. Auditing ini murni bersifat auditing ketaatan.
- 4) Auditor Internal  
Auditor Internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan auditing bagi manajemen, sama seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) mengaudit untuk Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Untuk mempertahankan independensi dari fungsi-fungsi bisnis lainnya, kelompok auditing internal biasanya melapor langsung kepada direktur utama, salah satu pejabat tinggi eksekutif lainnya, atau komite auditing dalam dewan komisaris. Bahwa dalam sebuah badan auditor harus diperlukan tipe-tipe utama auditor yang berpraktik dengan baik.

Menurut Agoes (2012:44) disebutkan bahwa “Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang berusaha dibidang pemberian jasa

profesional dalam praktik akuntan publik”. Dengan demikian Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat diinterpretasikan sebagai suatu bentuk organisasi akuntan publik yang menyediakan jasa auditing serta jasa atestasi dan *assurance* lainnya dan memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Abdul Halim (2015:121) Kantor Akuntan Publik (KAP) dapat dibedakan menjadi Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil. Suatu akuntan dapat dikatakan besar atau kecil bila akuntan tersebut telah berafiliasi atau belum berafiliasi dengan keanggotaan organisasi internasional. Kantor Akuntan Publik (KAP) besar lebih mau dan lebih berani dalam menghadapi dan mengambil resiko auditing dibanding Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil. Hal ini terjadi mengingat persepsi kebanyakan orang atau klien yang mengatakan bahwa dilihat dari kualitas audit Kantor Akuntan Publik (KAP) besar tentunya akan jauh lebih baik dibanding kualitas audit Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil, dan dari segi independensi auditornya juga akan tentu lebih maksimal Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dibanding Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil.

Kantor Akuntan Publik (KAP) besar akan lebih sering melakukan rotasi auditing kepada auditornya. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kompetensi dan independensi dari auditor tersebut. Bila seorang auditor telah mengaudit lama suatu perusahaan dan telah mengenal semua karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, maka kredibilitas dari auditor tersebut dan hasil auditing dari auditor tersebut akan diragukan. Karena, telah terjalin suatu hubungan pertemanan antara auditor dengan perusahaan. Regulasi

Pemerintah yang membatasi pemberian jasa auditing, diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan No. 17/PMK.01/2008, di mana pemberian jasa auditing umum atas laporan keuangan dari suatu entitas dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) paling lama untuk 6 tahun buku berturut-turut, dan oleh seorang Akuntan Publik paling lama untuk 3 tahun buku berturut-turut.

Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) besar-besaran banyak dijumpai permintaan dan penawaran jasa mengenai *Initial Public Offering* (IPO), yaitu penawaran umum perdana saham sebuah perusahaan untuk masyarakat umum. Jadi masyarakat umum berkesempatan untuk membelinya setelah ada *Initial Public Offering* (IPO) saham perusahaan tersebut karena sebelum ada *Initial Public Offering* (IPO) berarti saham belum diperdagangkan di pasar saham. Demi tercapainya kesuksesan *Initial Public Offering* (IPO), klien akan banyak mengajukan permintaan-permintaan hasil auditing kepada auditornya, seperti *setting* laba bersih, *setting* jumlah aset, ataupun *setting Return on Investment* (ROI). Namun, dengan keberadaan standard profesi, akan membuat auditor lebih berhati-hati dalam melakukan auditing dan menuruti permintaan klien. Karena pada dasarnya auditor memeriksa dan menjalankan tugasnya berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Menurut Leonard William (2012:50) kualitas auditor dapat diartikan sebagai kemampuan seorang auditor dalam melakukan tugasnya mengaudit suatu entitas. Kualitas auditor dapat dipengaruhi oleh dari dalam diri seorang auditornya (faktor intern) atau dari luar pihak auditor (faktor ekstern). Faktor intern auditor meliputi independensi dan pengalaman dari

seorang auditor itu sendiri. Yang dimaksud dengan independensi disini adalah seberapa besar pengetahuan seorang auditor dalam melakukan pengauditingan suatu entitas seperti alur siklus auditingnya, dokumen-dokumen diperlukan, ketepatan dalam hal pengungkapan, tepat waktu. Sedangkan yang termasuk dengan faktor ekstern auditor adalah standard dan aturan yang berlaku.

*Brand name* adalah *merk* dari suatu Kantor Akuntan Publik (KAP). Artinya adalah seberapa ternamakah Kantor Akuntan Publik (KAP) tersebut. *Brand name* akan mempengaruhi jumlah rekanan bank, mempengaruhi jumlah klien, dan besarnya bidang usaha klien yang dipegang. Hal ini kaitannya dengan kepercayaan public kepada Kantor Akuntan Publik (KAP) bersangkutan.

Menurut Grace Malingkas (2012:25) sistem hirarki adalah alat yang paling mudah untuk memahami masalah-masalah yang kompleks, dimana masalah tersebut diuraikan ke dalam elemen-elemen yang bersangkutan, menyusun elemen-elemen tersebut secara hirarkis, dan akhirnya melakukan penilaian atas elemen-elemen dalam komponen yang sifatnya homogen dan menyusun komponen-komponen tersebut dalam level hirarki yang tepat.

Hirarki juga merupakan abstraksi struktur suatu sistem yang mempelajari fungsi interaksi antara komponen dan juga dampak-dampak pada sistem. Abstraksi ini mempunyai bentuk saling berkaitan, tersusun atas suatu puncak atau sasaran utama (*ultimate goal*) menuju pada bagian-bagian, kemudian kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi. Dengan demikian hirarki adalah sistem yang tingkatan-tingkatan keputusannya berstratifikasi dengan beberapa elemen keputusan pada setiap

tingkatan keputusan. Auditor independen atau auditor eksternal melaksanakan kegiatannya di bawah suatu Kantor Akuntan Publik (KAP). Hirarki staff organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) pada umumnya terdiri dari:

1. Partner  
Merupakan *top legal client relationship*, yang bertugas *me-review* (menelaah) pekerjaan auditing, menandatangani laporan auditing, menyetujui masalah *fee* dan penagihannya, dan penanggungjawab atas segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan auditing.
2. Manager  
Merupakan staff yang banyak berhubungan dengan klien, mengawasi langsung pelaksanaan tugas-tugas auditing, *me-review* lebih rinci terhadap pekerjaan auditing, dan melakukan penagihan atas *fee* auditing.
3. Supervisor Auditing  
Merupakan staff yang bertanggungjawab langsung terhadap perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan auditing, dan *me-review* pekerjaan para staff auditing yang dibawahinya.
4. Staff Auditing  
Merupakan staff pelaksana langsung dan bertanggungjawab atas pekerjaan lapangan. Para staff ini penugasannya dapat berupa bagian-bagian dari pekerjaan auditing, dan bahkan bila memungkinkan memberikan pendapat atas bagian yang diperiksanya.

Spesialisasi kerja adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus. Inti dari spesialisasi adalah pembagian tugas berdasarkan keahlian yang dimiliki individu dalam organisasi, agar tidak ada pemborongan

tugas oleh seseorang sehingga yang lain tidak melakukan hal apapun.

Rantai komando adalah struktur pengambilan keputusan dari tingkat kewenangan tertinggi ke tingkat terendah. Dalam auditing, tingkat tertinggi disini adalah partner. Partner membawahi manager. Manager membawahi supervisor auditing. Dan supervisor auditing membawahi staff auditing. Dalam melakukan auditing suatu entitas, akan dibentuk suatu tim auditing yang beranggotakan staff auditing, supervisor auditing, manager auditing, dan partner. Hasil laporan *audited* yang dikerjakan oleh tim auditing berikutnya akan di *review* kembali oleh supervisor auditing dan diserahkan kepada manager.

Menurut Leonard William (2012:115) dilihat berdasarkan hirarki jabatan, tentu wewenang seseorang akan sangat berpengaruh. Orang yang berada pada divisi paling bawah tentu tidak akan memiliki wewenang yang sama dengan orang yang berada di divisi di atasnya, atau bahkan orang itu tidak akan memiliki wewenang sama sekali dikarenakan jabatannya yang tidak memiliki pengaruh apapun dalam suatu organisasi. Wewenang staff auditing tidak akan sama dengan wewenang yang dimiliki oleh supervisor auditing. Begitu pula dengan jabatan-jabatan lainnya seperti manager dan partner.

Menurut Boynton William (2010:23) dalam suatu organisasi perlu diperhatikan jumlah anggotanya. Jangan sampai berlebihan ataupun berkekurangan jumlah anggota karena hal ini akan mengganggu keefektifitasan pekerjaan dalam organisasi. Apabila dalam suatu organisasi terjadi kelebihan anggota, maka akan terjadi salah satu pihak anggota organisasi tidak mendapatkan pekerjaan dikarenakan sudah

dipegang atau ditangani oleh anggota-anggota lainnya. Namun apabila kekurangan anggota juga tidak baik juga dikarenakan akan terjadi penumpukan pekerjaan oleh beberapa pihak anggota organisasi dikarenakan kekurangan tenaga kerja untuk menangani pekerjaan-pekerjaan yang terlalu banyak.

Dalam kehidupan tentu akan ada yang namanya peraturan. Entah itu dalam keluarga, dalam sekolah, dalam lingkungan, ataupun dalam pekerjaan akan selalu ada yang namanya peraturan demi keharmonisan dan keselarasan dalam berinteraksi agar tidak terjadi pertengkaran. Peraturan akan dibuat oleh orang yang memiliki kepentingan atau orang yang memiliki wewenang atas organisasi dan peraturan tersebut. Peraturan ada yang mengikat ada yang tidak. Peraturan yang mengikat akan ada sanksi tertulisnya dan tegas. Namun apabila peraturannya tidak mengikat tetap akan ada sanksi namun sanksinya lebih ke sanksi masyarakat seperti jadi bahan omongan atau dikucilkan. Contoh peraturan yang mengikat dalam suatu organisasi perusahaan adalah Standar Operasional Perusahaan (SOP). Peraturan mengikat untuk seorang auditor adalah etika profesi, Standar Akuntansi Keuangan (SAK), Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Menurut Sony Keraff (2012:3) profesionalisme berasal dari kata profesi. Jadi, berbicara tentang profesionalisme tentu mengacu pada pengertian profesi sebagai suatu bidang pekerjaan. Suatu pekerjaan yang bersifat profesional dipergunakan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual, yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian secara langsung dapat diabadikan bagi keselamatan orang lain.

Faktor penting dalam hal ini adalah intelektualitas yang di dalamnya tercakup satu atau beberapa keahlian kerja yang dianggap mampu menjamin proses pekerjaan dan hasil kerja yang profesional, atau tercapainya nilai-nilai tertentu yang dianggap ideal menurut pihak yang menikmatinya.

Profesionalisme adalah istilah bagi seseorang yang menawarkan jasa atau layanan sesuai dengan protokol dan peraturan dalam bidang yang dijalaninya dan menerima gaji sebagai upah atas jasanya. Orang tersebut juga merupakan anggota suatu entitas atau organisasi yang didirikan sesuai dengan hukum di sebuah negara atau wilayah. Meskipun begitu, seringkali seseorang yang merupakan ahli dalam suatu bidang juga disebut "profesional" dalam bidangnya meskipun bukan merupakan anggota sebuah entitas yang didirikan dengan sah.

Kriteria utama dari profesional adalah pengetahuan pakar atau ahli (*expert*) dan terkhusus mengenai bidang tempat karyawan berkarya dengan profesional. Hal-hal yang mempengaruhi profesionalisme auditor :

a. Akuntanbilitas

Akuntanbilitas adalah bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

b. Obyektifitas

Obyektifitas adalah suatu kualitas yang memberikan nilai atas jasa yang diberikan anggota. Prinsip obyektifitas mengharuskan anggota bersikap adil, tidak memihak, jujur secara intelektual, tidak berprasangka atau bias, serta bebas dari kepentingan atau berada dibawah pengaruh orang lain.



- c. Integritas  
Integritas adalah sikap jujur, berani, bijaksana, dan adanya tanggung jawab auditor dalam melaksanakan auditing.
- d. Etika Auditor  
Etika adalah seperangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus ditinggalkan yang dianut oleh sekelompok atau segolongan manusia atau masyarakat atau profesi.
- e. *Time Budget Pressure*  
*Time Budget Pressure* adalah keadaan yang menunjukkan auditor dituntut untuk melakukan efisiensi terhadap anggaran waktu yang telah disusun atau terdapat pembahasan waktu anggaran yang sangat ketat. Tekanan yang dihasilkan oleh anggaran waktu yang ketat, secara konsisten berhubungan dengan perilaku disfungsional.

Menurut Siti Kurnia Rahayu & Ely Suhayati(2010:56) profesi dan profesionalisme dibuat dibedakan secara konseptual. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting, tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Selama beberapa dekade yang lalu banyak sekali penelitian empiris yang dilakukan terhadap profesionalisme dalam organisasi. Beberapa penelitian empiris yang dilakukan terhadap profesionalisme membuktikan profesionalisme merupakan konstruk yang bersifat multidimensional.

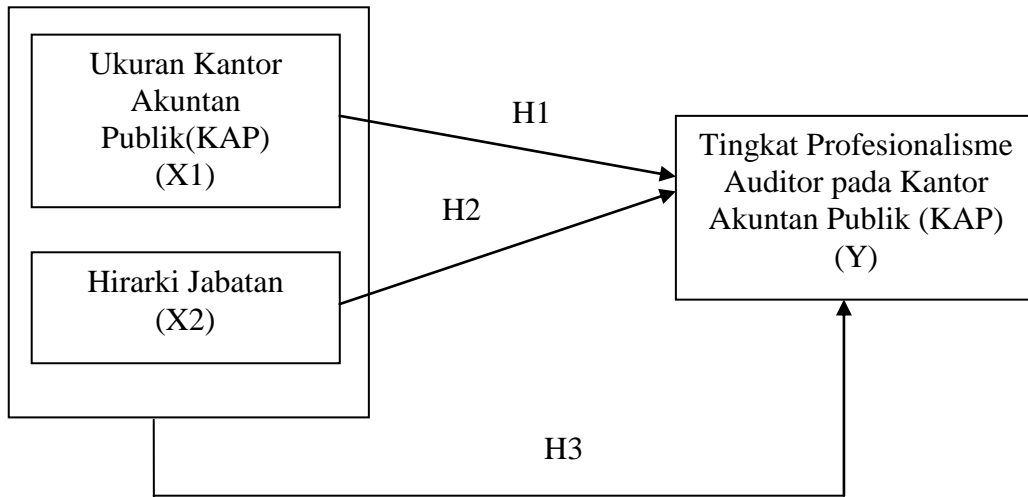
Konsep profesionalisme modern mengembangkan skala sikap untuk mengatur tingkat profesional diantara praktisioner pada beberapa pekerjaan antara lain dokter, jururawat, akuntan,

guru, pengacara, pekerja, sosial, pialang atau broker, pustakawan, masinis, manajemen personel perusahaan periklanan. Elemen-elemen profesionalisme terdiri atas lima elemen yaitu (1) dedikasi terhadap profesi, (2) standard profesi, (3) sosial, (4) otonomi, dan (5) komunitas afiliasi. Elemen-elemen tersebut berkaitan dengan dua aspek penting yaitu aspek struktural dan aspek sikap. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah penelitian, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap atau perilaku berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

#### **KERANGKA KONSEPTUAL**

Dalam upaya memberikan gambaran secara komprehensif terhadap keterkaitan antara variabel yang digunakan dalam model penelitian, penulis menyajikan kerangka pemikiran.

**Gambar - 1**  
**Diagram Kerangka penelitian**



Sumber : Data yang sudah diolah (2016)

Dalam rangka pencapaian kinerja auditor yang profesional tentunya memiliki banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya berupa ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan. Maka, pihak Kantor Akuntan Publik (KAP) harus mampu mengelola Kantor Akuntan Publik (KAP) nya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) meliputi kode etik, Standar profesional Akuntan Publik (SPAP), dan Standar Akuntansi Keuangan (SAK).

**HIPOTESIS**

1. **Ho1** : Tidak terdapat pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP)  
**Ha1** : Terdapat pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap profesionalisme auditor.

2. **Ho2** : Tidak terdapat pengaruh hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor.  
**Ha2** : Terdapat pengaruh hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor.
3. **Ho3** : Tidak terdapat pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor.  
**Ha3** : Terdapat pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian mengambil objek dan lokasi penelitian di 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Selatan yang terdiri dari rincian sebagai berikut ; 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil. Lama penelitian yang dibutuhkan yaitu 122 hari (01 Desember 2015 s.d 01Maret 2016). Adapun daftar ke 10 Kantor Akuntan

Publik (KAP) tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel -1**  
**Daftar Alamat Kantor Akuntan Publik (KAP) yang Dituju**

N o.	Nama Kantor Akuntan Publik (KAP)	Alamat
1	Kantor Akuntan Publik (KAP) S. Mannan, Ardiansyah, & rekan (afiliasi Integra Internasional).	Alamada Tower, Lt. 2, Jl. Tahi Bonar Simatupang No. 23-24, Jakarta Selatan.
2	Kantor Akuntan Publik (KAP) Anwar & rekan (afiliasi DFK Internasional).	Permata Kuningan Tower Jl. Kuningan Mulia No. 9-C RT 006 RW 001, Kelurahan Guntur, Kecamatan Setiabudi, Jakarta Selatan.
3	Kantor Akuntan Publik (KAP) Hadori, Sugiarto, Adi, & rekan (afiliasi HLB Internasional).	Wisma Staco 3 <sup>rd</sup> Floor, Suite D, Jl. Casablanca Kav. 18 Jakarta Selatan.
4	Kantor Akuntan Publik (KAP) Doli, Bambang, Sudarmadji, Dadang & Ali (afiliasi BKR Internasional).	Jl. HR Rasuna Said Kav 5 BI X-7 Karet Kuningan Setiabudi Jakarta Selatan.
5	Kantor Akuntan Publik (KAP) Herman, Dodi, Tanumihardja, & rekan (afiliasi IGAL Internasional).	Jl. Kebayoran Lama, RT 001 RW 002 Kebayoran Lama Utara Jakarta Selatan
6.	Kantor Akuntan Publik (KAP) Husni, Mucharam, & Rasidi	The Royal Palace Blok C No. 18, Jl. Prof. Dr. Soepomo, No. 178-A, Jakarta, 12870, Jakarta Selatan
7.	Kantor Akuntan	Epiwalk Office

	Publik (KAP) Maurice Ganda Nainggolan	Suites 6 <sup>th</sup> Floor Unit B/640 Komplek Rasuna Epicentrum Jl. H.R Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan 12430
8.	Kantor Akuntan Publik (KAP) Nugroho & Rekan	Jl. RS. Fatmawati Raya No. 43B, RT 005 RW 003, Cilandak Barat, Jakarta Selatan, 12430
9.	Kantor Akuntan Publik (KAP) Dra. Erimurni	Jalan Sawah Lunto No. 20, RT 03 RW 10, Manggarai, Jakarta Selatan, 12970
10	Kantor Akuntan Publik (KAP) Weddie, Andriyanto, & Muhaemin	Griya D’Ros Lantai 1, Jl. Kyai Haji Abdullah Syafie’I, No. 1, Tebet, Jakarta Selatan, 12820

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

**Variabel Dan Pengukuran**

**a. Variabel Dependen (Y) : Profesionalisme Auditor**

Variabel dependen atau yang selanjutnya disebut variabel tidak bebas merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau yang selanjutnya disebut variabel bebas. Variabel tidak bebas sering disebut variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel tidak bebas adalah Profesionalisme Auditor. Yang diukur dengan indikator yaitu: dedikasi terhadap profesi, standard profesi, otonomi, sosial, dan komunitas afiliasi. Persepsi responden terhadap indikator tersebut diukur dengan 5 point skala *linkert* : 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

**b. Variabel Independen (X)**

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi

sesuatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

### 1) Ukuran Kantor Akuntan Publik/KAP (X1)

Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam penelitian ini merupakan besar kecilnya Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dibedakan dalam dua kelompok, yaitu Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berafiliasi dan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang tidak berafiliasi, merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan indikator risiko auditing, rotasi auditing, permintaan dan penawaran jasa *Initial Public Offering* (IPO), kualitas auditor, *brand name*. Responden terhadap indikator tersebut diukur dengan 5 point skala linkert, 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

### 2) Hirarki Jabatan (X2)

Hirarkijabatan. Adalah tingkatan jabatan auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Hirarki jabatan dalam penelitian ini, yaitu (1) Partner atau rekanan, (2) Manajer, dan (3) Supervisor auditing. Hirarki jabatan merupakan variabel independen yang diukur dengan menggunakan indikator struktur organisasi, spesialisasi kerja, rantai komando, wewenang, rentang manajemen, formalisasi. Responden terhadap indikator tersebut diukur dengan 5 point skala *linkert*, 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) netral, 4) setuju, 5) sangat setuju.

## Populasi Dan Sampel Penelitian

### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di

wilayah Jakarta Selatan dengan total 35 Kantor Akuntan Publik (KAP) ([www.iapi.or.id](http://www.iapi.or.id)).

### b. Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling* yaitu teknik sampling yang dilakukan secara acak. Dari 35 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Jakarta Selatan peneliti akan menggunakan 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) yang terdiri dari rincian sebagai berikut ; 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan yang terdiri dari rincian sebagai berikut ; 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil dalam jangka waktu minimal 5 tahun.
- 2) Auditor yang sudah melaksanakan pekerjaan dibidang auditing dalam jangka waktu minimal 5 tahun.
- 3) Auditor yang mempunyai minimal jenjang pendidikan S1.
- 4) Auditor yang memiliki jabatan setara partner, manager, dan supervisor auditing.

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan 3 metode, yaitu:

### a. Observasi.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik observasi berperan serta. Yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan

sebagai sumber data penelitian. Dalam melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya.

b. Kuisisioner.

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, penelitian dilakukan dengan membagikan kuisisioner ke 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan yang terdiri dari rincian sebagai berikut; 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil.

c. Wawancara.

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terstruktur. Yaitu teknik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam wawancara terstruktur, peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan.

### Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner, sehingga untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu: uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk

mengungkapkan satu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Validitas dihitung setiap butirnya dengan rumus *product moment*.

b. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten, atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *cronbach alpha*  $>0,60$ .

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak

mengikuti garis diagonal atau garis histogram tidak menunjukkan alpha distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

## 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji bila dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika

berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang dipilih telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

## d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah;

- 1) Variabel ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme auditor.
  - a)  $H_0: \beta_1 = 0$  ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.
  - b)  $H_a: \beta_1 \neq 0$  ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

2) Variabel hirarki jabatan mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme auditor.

- a)  $H_0: \beta_2 = 0$  hirarki jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.
- b)  $H_a: \beta_2 \neq 0$  hirarki jabatan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

Pengambilan keputusan penolakan dan penerimaan hipotesis didasarkan pada perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ , yaitu:

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak (tidak ada hubungan signifikan)
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima (ada hubungan signifikan)

Berdasarkan nilai signifikan dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_A$  ditolak
- 2) Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima

#### e. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah:

- 1)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  variabel independen (ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan) secara bersama-sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (profesionalisme auditor).
- 2)  $H_A: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  variabel independen (ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen (profesionalisme auditor). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak
- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Berdasarkan signifikansi, kriterianya adalah:

- a) Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b) Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

#### f. Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan terlebih dahulu mengkonversikan skala ordinal ke skala interval melalui metode interval berurutan (*Method of Successive Interval*). Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

Y : Profesionalisme Auditor

X1 : Ukuran Kantor Akuntan Publik/KAP

X2 : Hirarki Jabatan

a : *Intercept* (konstanta)

b : Koefisiensi Regresi

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

Deskripsi objek penelitian yang digunakan adalah Akuntan Publik yang bekerja di 10 Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan dengan rinciannya dapat dilihat sebagai berikut ; 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan 5 Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil yang mendapat izin usaha dari Institut Akuntan Publik (IAPI) untuk melakukan audit.

**Hasil Penelitian**

Kuisisioner diterima oleh responden dengan cara dikirim secara langsung ke alamat Kantor Akuntan Publik (KAP) yang dituju. Penyebaran sampel yang dikirim dilakukan dengan jumlah yang sama pada setiap Kantor Akuntan Publik(KAP). Berikut gambaran selengkapnya mengenai proses penyebaran dan penerimaan kuisisioner dapat dilihat pada tabel - 2 berikut ini :

**Tabel - 2  
Penyebaran dan Penerimaan  
Kuisisioner**

No	Nama Kantor Akuntan Publik (KAP)	Jumlah Kuisisioner		
		Kirim	Bali k	Pakai
1	Kantor Akuntan Publik (KAP) S. Mannan, Ardiansyah, &rekan (afiliasi Integra Internasional).	5	3	3
2	Kantor Akuntan Publik (KAP) Anwar & rekan (afiliasi DFK Internasional).	5	3	3
3	Kantor Akuntan Publik (KAP) Hadori, Sugiarto, Adi, & rekan (afiliasi HLB Internasional).	5	5	3
4	Kantor Akuntan Publik (KAP) Doli, Bambang, Sudarmadji, Dadang & Ali (afiliasi BKR Internasional).	5	5	3
5	Kantor Akuntan Publik (KAP) Herman, Dodi, Tanumihardja, & rekan (afiliasi IGAL	5	4	3

	Internasional).			
6	Kantor Akuntan Publik (KAP) Husni, Mucharam, & Rasidi	5	4	3
7	Kantor Akuntan Publik (KAP) Maurice Ganda Nainggolan	5	5	3
8	Kantor Akuntan Publik (KAP) Nugroho & Rekan	5	5	3
9	Kantor Akuntan Publik (KAP) Dra. Erimurni	5	3	3
10	Kantor Akuntan Publik (KAP) Weddie, Andriyanto, & Muhaemin	5	5	4
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>42</b>	<b>31</b>

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Berdasarkan tabel - 2 diatas, kuisisioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya diteliti kelengkapannya dan dilihat tingkat keseriusan dalam pernyataan yang berhubungan dengan Profesionalisme Auditor. Dari data responden, kuisisioner yang disebar sebanyak 50 kuisisioner. Dan kuisisioner yang kembali sebanyak 42 kuisisioner, 11 diantaranya ada responden yang tidak serius dalam menjawab pernyataan. Sehingga diperoleh data populasi penelitian ini sebanyak 31 responden.

Responden dalam penelitian ini adalah auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) besar dan kecil yang berada di wilayah Jakarta Selatan yang jumlahnya diambil secara acak sebanyak 31 orang terdiri dari tingkatan partner, manager, dan supervisor auditing. Hal ini sesuai dengan sampel yang telah ditentukan oleh peneliti. Berikut ini akan disampaikan identitas

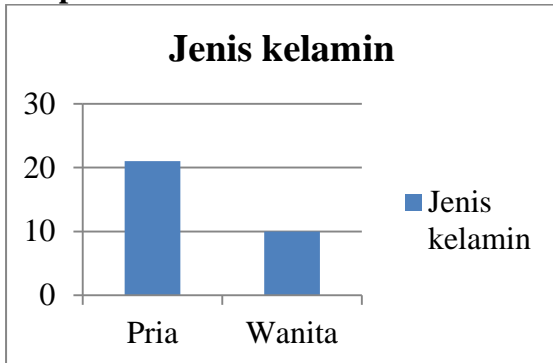


responden yang menjadi objek pada penelitian ini.

**a. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Melalui pengamatan dari 31 responden didominasi 68% (21 orang) berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 32% (10 orang) berjenis kelamin perempuan. Secara lebih sederhana, profil auditor diatas dapat dilihat dalam tampilan gambar - 2 berikut ini :

**Gambar - 2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

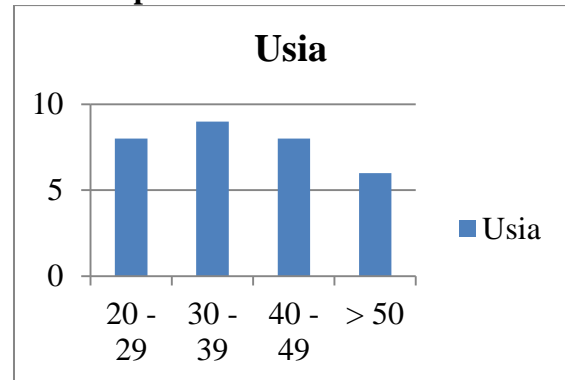


Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

**b. Deskripsi responden berdasarkan usia.**

Melalui pengamatan dari 31 responden, didapat hasil 26% (8 orang) berusia sekitar 20 – 29 tahun, 29% (9 orang) berusia sekitar 30 – 39 tahun, 26% (8 orang) berusia sekitar 40 – 49 tahun, dan 19% (6 orang) berusia diatas 50 tahun. Secara lebih sederhana, profil auditor di atas dapat dilihat dalam tampilan gambar - 3 berikut ini :

**Gambar - 3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

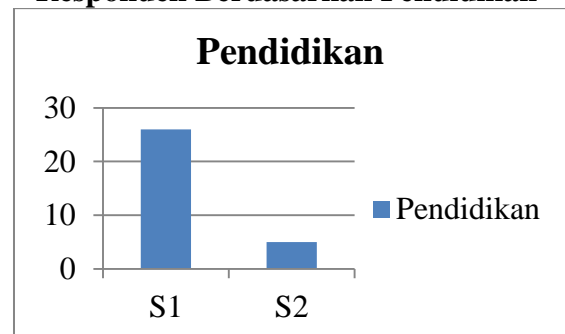


Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

**c. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan**

Dilihat dari jenjang pendidikan, 31 responden dalam penelitian ini di dominasi 84% (26 orang) berpendidikan S1, sedangkan sisanya terdistribusi sebesar 16% (5 orang) berpendidikan S2. Secara lebih sederhana, profil auditor di atas dapat dilihat dalam tampilan gambar – 4 berikut ini :

**Gambar - 4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**



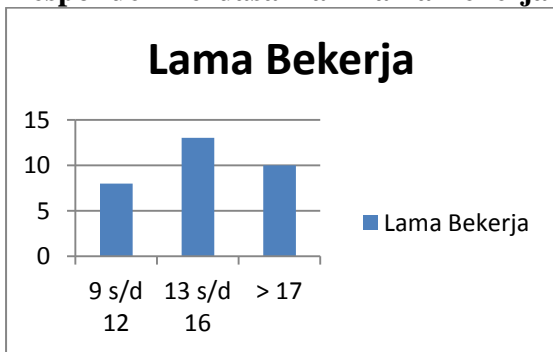
Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

**d. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja**

Melalui pengamatan dari 31 responden, didapat hasil 26% (8 orang) telah bekerja selama 9 – 12 tahun, 42%

(13 orang) telah bekerja selama 13 – 16 tahun, dan sisanya 32% (10 orang) telah bekerja diatas 17 tahun. Secara lebih sederhana, profil auditor di atas dapat dilihat dalam tampilan gambar - 5 berikut ini :

**Gambar - 5**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

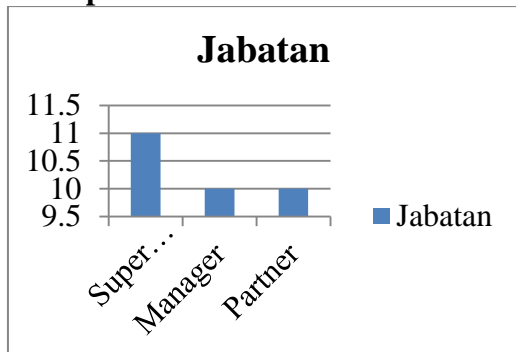


Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

**e. Deskripsi responden berdasarkan jabatan.**

Melalui pengamatan dari 31 responden, didapat hasil 36% (11 orang) sebagai supervisor, 32% (10 orang) sebagai manager, dan sisanya 32% (10 orang) sebagai partner. Secara lebih sederhana, profil auditor di atas dapat dilihat dalam tampilan gambar – 6 berikut ini :

**Gambar - 6**  
**Responden Berdasarkan Jabatan**



Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

**f. Tanggapan Responden tentang pernyataan variabel**

Jawaban responden atas pernyataan dari masing-masing indikator dapat disajikan sebagai berikut :

- 1) Ukuran KAP (X1)  
Indikator berdasarkan Ukuran KAP disajikan sebagai berikut :

**Tabel – 3**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang Ukuran Kantor Akuntan Publk (X1)**

Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) Jawaban Responden										
Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	15	48,4	0	0,00	8	25,8	8	25,8	0	0,00
X1.2	15	48,4	0	0,00	4	12,9	12	38,7	0	0,00
X1.3	15	48,4	0	0,00	4	12,9	12	38,7	0	0,00
X1.4	15	48,4	0	0,00	2	6,5	14	45,2	0	0,00
X1.5	15	48,4	0	0,00	2	6,5	14	45,2	0	0,00

Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

a. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (Item x1.1) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang risiko auditing, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 8 orang atau 25,8%, yang menjawab tidak setuju 8 orang atau 25,8%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 3,71 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

b. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (Item x1.2) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang rotasi auditing, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 4 orang atau

12,9%, yang menjawab tidak setuju 12 orang atau 38,7%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 3,58 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

c. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (Item x1.3) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang permintaan dan penawaran jasa *Initial Public Offering* (IPO) terhadap auditing, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 4 orang atau 12,9%, yang menjawab tidak setuju 12 orang atau 38,7%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 3,58 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

d. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (Item x1.4) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang kualitas auditor, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 2 orang atau 6,5%, yang menjawab tidak setuju 14 orang atau 45,2%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 3,52 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

e. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (Item x1.5) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang *brand name*, sebagai berikut:

yang menjawab sangat setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 2 orang atau 6,5%, yang menjawab tidak setuju 14 orang atau 45,2%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 3,52 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

2) Hirarki Jabatan (X2)

Indikator berdasarkan Hirarki Jabatan disajikan sebagai berikut :

**Tabel - 4**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang Hirarki Jabatan**

Item	Hirarki Jabatan Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	13	41,9	14	45,2	4	12,9	0	0,00	0	0,00
X2.2	19	61,3	8	25,8	4	12,9	0	0,00	0	0,00
X2.3	19	61,3	11	35,5	1	3,2	0	0,00	0	0,00
X2.4	19	61,3	10	32,2	2	6,4	0	0,00	0	0,00
X2.5	22	71,0	8	25,8	1	3,2	0	0,00	0	0,00
X2.6	28	90,3	1	3,2	2	6,4	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

a. Hirarki jabatan (Item x2.1) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang struktur organisasi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 41,9%, yang menjawab setuju 14 orang atau 45,2%, yang menjawab netral 4 orang atau 12,9%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,29 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

b. Hirarki jabatan (Item x2.2) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang spesialisasi kerja, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 61,3%,

yang menjawab setuju 8 orang atau 25,8%, yang menjawab netral 4 orang atau 12,9%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,48 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

- c. Hirarki jabatan (Item x2.3) :  
 Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang rantai komando, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 61,3%, yang menjawab setuju 11 orang atau 35,5%, yang menjawab netral 1 orang atau 3,2%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,58 yang mengarah pada skor 5, yang berarti sangat setuju atas pernyataan responden.

- d. Hirarki jabatan (Item x2.4) :  
 Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang wewenang, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 19 orang atau 61,3%, yang menjawab setuju 10 orang atau 32,2%, yang menjawab netral 2 orang atau 6,4%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,55 yang mengarah pada skor 5, yang berarti sangat setuju atas pernyataan responden.

- e. Hirarki jabatan (Item x2.5) :  
 Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang rantai manajemen, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 22 orang atau 71,0%, yang menjawab setuju 8 orang

atau 25,8%, yang menjawab netral 1 orang atau 3,2%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,68 yang mengarah pada skor 5, yang berarti sangat setuju atas pernyataan responden.

- f. Hirarki jabatan (Item x2.6) :  
 Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang formalisasi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 28 orang atau 90,3%, yang menjawab setuju 1 orang atau 3,2%, yang menjawab netral 2 orang atau 6,4%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,84 yang mengarah pada skor 5, yang berarti sangat setuju atas pernyataan responden.

- 3) Profesionalisme Auditor (X3)  
 Indikator berdasarkan Profesionalisme Auditor disajikan sebagai berikut :

**Tabel - 5**  
**Deskripsi jawaban responden tentang Profesionalisme Auditor**

Item	Profesionalisme Auditor									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	10	32,2	17	54,8	4	12,9	0	0,00	0	0,00
Y.2	10	32,2	19	61,3	2	6,4	0	0,00	0	0,00
Y.3	13	41,9	17	54,8	1	3,2	0	0,00	0	0,00
Y.4	12	38,7	14	45,2	5	16,1	0	0,00	0	0,00
Y.5	10	32,2	15	48,4	6	19,3	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

- a. Profesionalisme auditor (Item y.1) :  
 Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang dedikasi terhadap profesi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 10

orang atau 32,2%, yang menjawab setuju 17 orang atau 54,8%, yang menjawab netral 4 orang atau 12,9%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,19 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

b. Profesionalisme auditor (Item y.2) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang standard profesi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 32,2%, yang menjawab setuju 19 orang atau 61,3%, yang menjawab netral 2 orang atau 6,4%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,26 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

c. Profesionalisme auditor (Item y.3) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang sosial, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 13 orang atau 41,9%, yang menjawab setuju 17 orang atau 54,8%, yang menjawab netral 1 orang atau 3,2%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,39 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

d. Profesionalisme auditor (Item y.4) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang

otonomi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 12 orang atau 38,7%, yang menjawab setuju 14 orang atau 45,2%, yang menjawab netral 5 orang atau 16,1%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,22 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

e. Profesionalisme auditor (Item y.5) :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang afiliasi profesi, sebagai berikut: yang menjawab sangat setuju 10 orang atau 32,2%, yang menjawab setuju 15 orang atau 48,4%, yang menjawab netral 6 orang atau 19,3%. Tanggapan responden menghasilkan rata-rata (*mean*) = 4,13 yang mengarah pada skor 4, yang berarti setuju atas pernyataan responden.

## PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

#### 1) Uji Validitas Ukuran KAP (X1)

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dari 31 responden, dengan jumlah pernyataan yang masing-masing sudah ditentukan di setiap variabelnya, pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel -6**  
**Uji Validitas Ukuran KAP**

<b>(X1) Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Instrumen 1	0,982	0,300	Valid
Instrument 2	0,996	0,300	Valid
Instrument 3	0,996	0,300	Valid
Instrument 4	0,995	0,300	Valid
Instrument 5	0,995	0,300	Valid

Sumber: Data yang sudah diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 5 butir pernyataan dari variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) hasilnya adalah valid.

**2) Uji Validitas Hirarki Jabatan (X2)**

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen hirarki jabatan dari 31 responden, dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 6 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel - 7**  
**Uji Validitas Hirarki Jabatan**

<b>(X2) Hirarki Jabatan</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Instrumen 1	0,857	0,300	Valid
Instrument 2	0,793	0,300	Valid
Instrument 3	0,842	0,300	Valid
Instrument 4	0,930	0,300	Valid
Instrument 5	0,930	0,300	Valid
Instrument 6	0,794	0,300	Valid

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 6 butir pernyataan dari variabel Hirarki Jabatan hasilnya adalah valid.

**3) Uji Validitas Profesionalisme Auditor (Y)**

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrumen Profesionalisme Auditor dari 31 responden, dengan jumlah pernyataan masing-masing variabel 5 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel - 8**  
**Uji Validitas Profesionalisme Auditor**

<b>(Y) Profesionalisme Auditor</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Kritis</b>	<b>Kesimpulan</b>
Instrumen 1	0,963	0,300	Valid
Instrument 2	0,929	0,300	Valid
Instrument 3	0,877	0,300	Valid
Instrument 4	0,952	0,300	Valid
Instrument 5	0,962	0,300	Valid

Sumber : Data yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 5 butir pernyataan dari variabel Profesionalisme Auditor hasilnya adalah valid

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel - 9**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha(a)</b>	<b>Nilai Kritis (α)=5%</b>	<b>Ket</b>
Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP)	0,996	0,600	Reliable
Hirarki Jabatan	0,922	0,600	Reliable
Profesionalisme Auditor	0,967	0,600	Reliable

Sumber : Data yang sudah diolah (2016)

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan

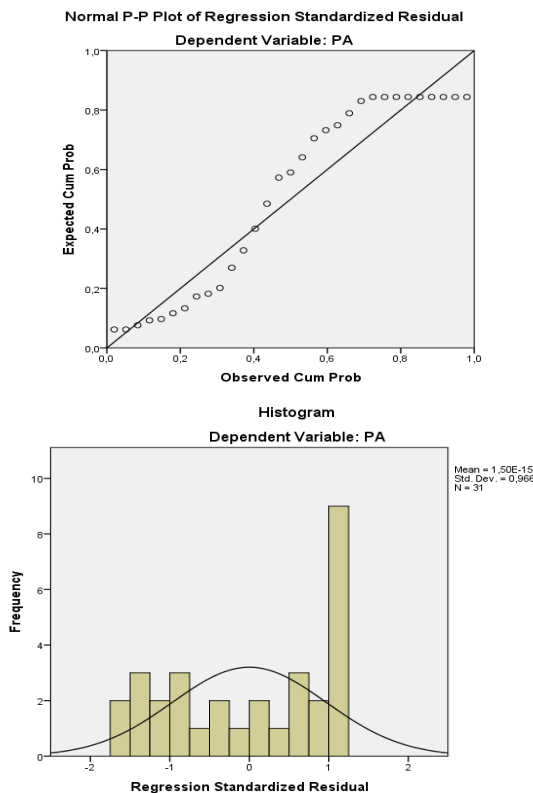
yang ada membentuk ukuran yang reliabel yaitu dari variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP), Hirarki Jabatan, dan Profesionalisme Auditor membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing dimensi.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dalam penelitian ini yaitu melalui normal probability plot dengan menggunakan spss v.22,0 dan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Gambar - 6**  
**Uji Normalitas**



Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus

berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas dapat dilihat nilai iVIF pada table dibawah ini :

**Tabel - 10**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	UKAP	,703	1,422
	HJ	,703	1,422

a. Dependent Variabel: PA

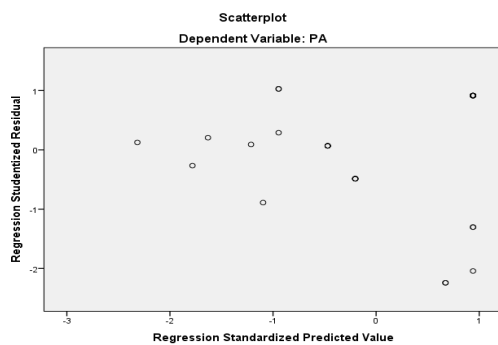
Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Pada tabel - 10 terlihat bahwa tidak ada variable yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 10%, yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variable bebas yang lebih besar dari 95%. Sehingga dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi.

**3) Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada Gambar- 7 berikut.

**Gambar – 7**  
**Uji Heterokedsitisitas**



Sumber : Data yang sudah diolah (2016)

Dasar analisa uji heterokedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

**d. Uji Hipotesis**

**1) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 untuk uji

statistik t diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel - 11**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial**  
**(Profesiona; Audotor)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,132	2,873		-,742	,464
UKAP	,159	,043	,371	3,711	,001
HJ	,730	,114	,638	6,383	,000

a. Dependent Variable: PA

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Berdasarkan tabel - 11, tingkat probabilitas (sig)  $t = 0,01 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ini berarti bahwa hasil diatas menunjukkan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Sesuai dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sesuai dengan olahan data diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) sebesar 3,711 dan  $t_{tabel}$  2,048.

Berdasarkan tabel diatas tingkat probabilitas (sig)  $t = 0,00 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ini berarti bahwa hasil diatas menunjukkan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$  dapat simpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Sesuai dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sesuai dengan olahan data diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada hirarki jabatan sebesar 6,383 dan  $t_{tabel}$  2,048.



**Tabel - 12**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial (KAP)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,729	1,58690

a. Predictors: (Constant), UKAP

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap Profesionalisme Auditor. Hasil penelitian ini memperoleh nilai R sebesar 0.859 artinya 85,9% variabel independent ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) ( $X_1$ ) mempengaruhi Profesionalisme Auditor dan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Tabel - 13**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial (Hirarki Jabatan)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,706	,696	1,68032

a. Predictors: (Constant), HJ

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat Koefisien determinasi (regresi) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hirarki jabatan terhadap profesionalisme auditor. Hasil penelitian ini memperoleh nilai R sebesar 0,840 artinya 84,0% variabel independent hirarki

jabatan ( $X_2$ ) mempengaruhi profesionalisme auditor dan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil perhitungan spss v.22,0 antara variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan terhadap Profesionalisme Auditor Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Selatan didapat hasil sebagai berikut :

**Tabel -14**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	223,954	2	111,977	57,126	,000 <sup>b</sup>
Residual	54,885	28	1,960		
Total	278,839	30			

a. Dependent Variable: PA

b. Predictors: (Constant), HJ, UKAP

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Berdasarkan tabel diatas, Anova test atau uji F ditunjukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan terhadap Profesionalisme Auditor. Berdasarkan tabel IV.10 diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 57,126 > F tabel sebesar 3,340 dengan signifikansi 0,00 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Auditor.

**Tabel - 15**  
**Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,789	1,400

a. Predictors: (Constant), HJ, UKAP  
 b. Dependent Variable: PA

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam tabel perhitungan diatas korelasi didapat R = 0,896 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel ukuran Kantor Akuntan Publik(KAP) dan hirarki jabatan adalah positif (searah) dan sangat kuat. Artinya ukuran Kantor Akuntan Publik(KAP) dan hirarki jabatan sangat mempengaruhi profesionalisme auditor.

Dari tabel diatas dapat dilihat koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi X terhadap nilai turunnnya Y. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh nilai R sebesar 0,896 artinya 89,6% variabel independen ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (X<sub>1</sub>) dan hirarki jabatan (X<sub>2</sub>) mempengaruhi profesionalisme auditor dan sisanya 10,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**e. Hasil Uji Regresi Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel - 16**  
**Hasil Uji Koefisien Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,132	2,873		-,742	,464
UKAP	,159	,043	,371	3,711	,001
HJ	,730	,114	,638	6,383	,000

a. Dependent Variabel: PA

Sumber : Data yang sudah diolah ( 2016)

Dari tabel diatas dapat disajikan rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$PA = -2,132 + 0,159 UKAP - 0,730 HJ$$

Keterangan :

- Y = Profesionalisme Auditor (PA)
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub> β<sub>2</sub> β<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) (UKAP)
- X<sub>2</sub> = Hirarki Jabatan (HJ)

Dari hasil rumus regresi linier berganda dapat diketahui beberapa hal yaitu:

- 1) Untuk variabel Profesionalisme Auditor diperoleh konstanta sebesar -2,132 yang menunjukkan bahwa apabila variabel ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan bernilai nol atau tidak ada variabel independen yang mempengaruhi Profesionalisme Auditor, maka nilai tersebut adalah sebesar -2,132.
- 2) Untuk variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki

koefisien regresi sebesar 0,159 dengan tanda positif yang berarti Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki pengaruh positif terhadap Profesionalisme Auditor atau dengan kata lain setiap penambahan nilai Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan Profesionalisme Auditor yang dihasilkan sebesar 0,159 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Artinya setiap penambahan nilai ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) akan menambah nilai Profesionalisme Auditor.

- 3) Untuk variabel Hirarki jabatan (HJ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,730 dengan tanda positif yang berarti Hirarki Jabatan mempunyai pengaruh positif terhadap Profesionalisme Auditor atau dengan kata lain setiap penambahan nilai Hirarki jabatan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan Profesionalisme Auditor sebesar 0,730 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap.

Sehingga dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan, maka akan meningkatkan Profesionalisme Auditor yang dihasilkan.

Variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan memiliki nilai koefisiensi regresi masing-masing sebesar 0,159 dan 0,730. Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki

Jabatan dengan tanda positif yang berarti Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan memiliki pengaruh positif terhadap Profesionalisme Auditor atau dengan kata lain setiap penambahan nilai Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan maka akan terjadi peningkatan Profesionalisme Auditor yang dihasilkan oleh kedua faktor tersebut.

### KESIMPULAN

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap variabel independen yaitu Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan terhadap variabel dependen yaitu Profesionalisme Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah Jakarta Selatan menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) terhadap Profesionalisme Auditor secara Parsial

Hasil pengujian regresi berganda pada variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif terhadap Profesionalisme Auditor dengan hasil uji t bahwa nilai signifikannya sebesar  $0,01 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme Auditor.

Oleh sebab itu, Kantor Akuntan Publik (KAP) besar terbukti memiliki tingkat profesionalisme yang lebih tinggi daripada Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil, karena biasanya Kantor Akuntan Publik (KAP) besar terbukti memiliki struktur organisasi dan wewenang tugas yang lebih jelas

daripada Kantor Akuntan Publik (KAP) kecil.

- b. Pengaruh Hirarki Jabatan terhadap Profesionalisme Auditor secara Parsial
- Hasil pengujian regresi berganda pada variabel Hirarki Jabatan membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap Profesionalisme Auditor dengan hasil uji t bahwa nilai signifikannya sebesar  $0,00 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Hirarki Jabatan maka semakin tinggi tingkat profesionalisme nya.

Hal ini disebabkan karena adanya tingkat tanggung jawab yang dipikul, jam terbang auditor yang sudah banyak dan lama, serta tingkat independensi yang dimiliki seorang auditor. Adanya tanggung jawab yang dipikul akan membuat seorang auditor lebih berhati-hati dalam melakukan setiap pekerjaannya dan untuk menjaga kredibilitasnya. Jam terbang auditor yang sudah banyak dan lama pun akan membuat auditor menjadi lebih memahami dan mendalami seluk beluk pekerjaan yang digelutinya.

Sehingga secara otomatis bila seorang auditor tersebut paham akan tanggung jawabnya dan untuk kredibilitasnya, serta pengalaman bekerjanya yang sudah banyak dan luas, maka tentu akan tinggi pula independensi yang dimilikinya.

- c. Pengaruh Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan terhadap Profesionalisme Auditor secara Simultan

Hasil pengujian regresi berganda pada variabel Ukuran Kantor Akuntan Publik dan variabel Hirarki Jabatan membuktikan bahwa untuk simultannya didapat hasil  $F_{hitung}$

$57,126 > F_{tabel} 3,340$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat memberikan bukti bahwa Ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan Hirarki Jabatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Auditor. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Kantor Akuntan Publik (KAP) dan semakin tinggi Hirarki Jabatan maka akan semakin tinggi Profesionalisme Auditor karena biasanya Kantor Akuntan Publik (KAP) yang besar struktur organisasi, tugas dan tanggung jawabnya sudah jelas sehingga hal ini mendukung Profesionalisme Auditor.

## SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, terdapat saran-saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau mengganti variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Profesionalisme Auditor, dimana Profesionalisme Auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti gender, pengalaman, independensi, situasi auditing, etika, pengetahuan, persepsi etis, dan konflik peran. Lalu juga disarankan agar penelitian selanjutnya untuk menambahkan sampel penelitian yang lebih banyak agar lebih mendapatkan hasil yang lebih baik lagi agar keadaan secara lebih luas dari objek yang diteliti
2. Untuk para auditor, Kantor Akuntan Publik (KAP), dan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), BAPEPAM, diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan tugasnya mengaudit laporan keuangan perusahaan dengan

memperhatikan beberapa faktor ukuran Kantor Akuntan Publik (KAP) dan hirarki jabatan yang berujung pada profesionalisme auditor. Agar dapat mengetahui bagaimana profesionalisme auditor independen dalam memberikan keputusan atas laporan keuangan perusahaan tersebut. Agar lebih memahami apakah laporan keuangan yang diauditing oleh auditor independen sesuai dengan kriteria yang harus dipenuhi oleh pengawas atau BAPEPAM. Agar dapat memberikan pengarahan yang baik bagi auditor-auditor independen agar dapat memiliki profesionalisme yang baik dan sesuai dengan regulator yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Halim, 2015, *Auditing Dasar-Dasar Audit Laporan Keuangan*, Edisi Kelima, Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Agoes, S 2012, *Auditing : Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* Edisi Keempat Buku 1, Jakarta : Salemba Empat
- Agoes, S & Ardana, IC 2012, *Etika Bisnis dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Jakarta : Salemba Empat
- Ardiyos 2014, *Kamus Besar Akuntansi*, Jakarta : Citra Harta Prima
- Boynton, William, 2010. *Modern Auditing*. Jakarta: Erlangga
- Darmoko, 2012, *Pengaruh Ukuran KAP, Pengalaman Auditor, dan Tingkatan Jabatan Terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiric pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*, Skripsi Akuntansi, Jakarta : Universitas Esa unggul.
- Elder, RJ, Beasley, MS, Arens, AA, Jusuf, AA 2013, *Jasa Audi dan Assurance : Pendekatan Terpadu Adaptasi Indonesia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Ghozali, Imam 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Grace, Malingkas, 2012, *Sistem Hirarkis*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ikhsan, 2011, *Pengaruh Ukuran KAP dan Tingkatan Jabatan Terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiric pada Kantor Akuntan Publik di Banjarmasin)*, Skripsi Akuntansi, Medan : Universitas Sumatera Utara (USU).
- Institut Akuntan Publik Indonesia 2013, *Standar Profesional Akuntan Publik*, Jakarta : Salemba Empat.
- Leonard, William, 2012. Dkk. "Auditing and Assurance Servicea Systematic Approach", Buku Dua, Edisi Keempat, Jakarta : Salemba Empat.
- Lubis, AI 2010, *Akuntansi Keperilakuan*, Edisi Kedua, Jakarta : Salemba Empat.
- Salman Husin, 2012, *Pengaruh Perbedaan Gender, Tipe KAP, dan Hirarki Jabatan Terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiric pada Kantor Akuntan Publik di Banjarmasin)*, Skripsi Akuntansi, Pekanbaru : Universitas Riau Pekanbaru.
- Siti Kurnia, Rahayu & Ely, Suhayati, 2010, *Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik*,

Edisi Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sony, Keraff, 2012, *Etika Bisnis*, Edisi Keenam Belas, Yogyakarta : Kanisius.

Sugiyono, 2011.*Statistik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*.Bandung: Alfabeta.