

APA SAJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PADA KAP DI BALI

Ni Made Arik Julianti¹, Ni Luh Putu Widhiastuti², Ni Luh Gde Novitasari³

¹Universitas Mahasaraswati Denpasar, arik.julianti1999@gmail.com

²Universitas Mahasaraswati Denpasar

³Universitas Mahasaraswati Denpasar

Presenting Author: arik.julianti1999@gmail.com

*Corresponding Author: arik.julianti1999@gmail.com

Abstrak

Kemampuan seorang auditor untuk menghasilkan temuan atau hasil pemeriksaan yang dilakukannya merupakan kinerja seorang auditor. Agar auditor memiliki kinerja yang tinggi, suatu organisasi perlu memperhatikan Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, motivasi auditor dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. Dalam penelitian terdapat sebanyak 65 responden pada 13 Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *nonprobability sampling*. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme auditor, etika profesi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan independensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, seperti pengalaman kerja.

Kata kunci: Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor.

Abstract

The ability of an auditor to produce findings or results of examinations that he conducts is the performance of an auditor. In order for an auditor to perform well, an organization needs to pay attention to factors that affect the auditor's performance. This research aims to test and obtain empirical evidence of the influence of auditor professionalism, auditor independence, professional ethics, auditor motivation and work satisfaction on auditor performance at the Public Accounting Firm in Bali. The population in this study is an auditor who works at the Public Accounting Firm in Bali. In the study there were as many as 65 respondents at 13 Public Accounting Firms in Bali. The sampling technique in this study is using nonprobability sampling methods. The analytical tool used to test hypotheses is multiple linear regression analysis. The results of this study stated that the professionalism of the auditor, professional ethics and motivation positively affect the performance of the auditor. While independence and job satisfaction have no effect on the performance of the auditor. Further research can develop this research using other variables that theoretically have an influence on the auditor's performance, such as work experience.

Keywords: Professionalism, Independence, Professional Ethics, Motivation, Work Satisfaction and Auditor Performance.

PENDAHULUAN

Akuntansi memegang peranan penting dalam ekonomi dan sosial, karena setiap pengambilan keputusan yang bersifat keuangan terkait dengan informasi akuntansi. Keadaan ini menjadikan akuntan sebagai profesi yang sangat dibutuhkan keberadaannya dalam lingkungan organisasi bisnis. Audit atas laporan keuangan perusahaan sangat diperlukan manajemen guna meningkatkan kredibilitas perusahaan dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Salah satu kebijakan yang sering ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan dimana pihak independen sebagai pihak ketiga yaitu akuntan publik (Putri dan Saputra, 2013).

Pada era globalisasi saat ini, banyak terjadi kasus-kasus hukum yang melibatkan manipulasi akuntansi. Profesi auditor telah menjadi sorotan masyarakat dalam beberapa tahun terakhir. Kasus manipulasi akuntansi terbesar adalah kasus Enron Corporation. Enron Corporation adalah perusahaan pemasok energi terbesar di Amerika Serikat. Tahun 1997 Enron mengumumkan telah salah menyajikan laba sebesar \$600 juta, sehingga harus melakukan penyajian ulang atas laporan keuangan yang telah diaudit sejak empat tahun sebelumnya. Kasus Enron melibatkan banyak pihak, diantaranya auditor Enron Corporation, yakni, (KAP) Arthur Andersen. KAP Arthur Andersen telah gagal melaporkan ketidaklayakan sistem akuntansi di Enron Corporation.

Di Indonesia juga terjadi beberapa kasus, salah satunya adalah kasus PT Hanson International Tbk- Ernst Young. Kesalahan yang dilakukan KAP partner dari Ernst and Young adalah tidak teliti dalam penyajian laporan keuangan PT Hanson International Tbk (MYRX). Laporan keuangan tahunan untuk tahun buku 31 Desember 2016 perusahaan milik Benny Tjokro mengandung kesalahan material dalam penyajian dengan nilai mencapai Rp 613 miliar. Oleh karena itu Sherly Jakon dari KAP tersebut terbukti melanggar kode profesi akuntan publik yaitu tidak profesional dalam pelaksanaan prosedur auditnya.

Kasus berikutnya yang terjadi di Indonesia yaitu rekayasa laporan keuangan PT. Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018. Yakni seharusnya PT. Garuda Indonesia mengalami kerugian namun tercatat mendapatkan laba yang besar. Kasus ini menyeret KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan. Atas kasus ini menteri keuangan Sri Mulyani menjatuhkan sanksi berupa pembekuan izin akuntan publik dan KAP selama 12 bulan karena melakukan pelanggaran terhadap kode etik profesional auditor.

Berdasarkan permasalahan di atas, maraknya manipulasi akuntansi membuat kepercayaan pemakai laporan keuangan audit mengalami penurunan dan mempertanyakan bagaimana kinerja auditor atau bagaimana eksistensi akuntan publik sebagai pihak independen. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu, seorang auditor juga harus mematuhi standar auditing. Standar Auditing merupakan panduan audit atas laporan keuangan historis yang terdiri dari 10 standar dan dirinci dalam bentuk Pernyataan Standar Auditing (PSA). Oleh karena itu, seorang auditor yang melakukan audit harus kompeten untuk mengetahui dengan pasti jenis dan jumlah fakta yang dibutuhkan, agar hasil pemeriksaan seorang auditor dapat menarik kesimpulan yang tepat.

Seorang auditor dalam menjalankan tugasnya harus selalu mempertahankan sikap Profesionalisme. Dimana profesionalisme merupakan salah satu faktor internal dari seorang auditor yang meliputi kemampuan penguasaan baik secara teknis, maupun secara teoritis bidang keilmuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugasnya sebagai pemeriksa (Putri, 2020). Seorang Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan

memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya begitu sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki pandangan profesionalisme akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerjanya. Penelitian Cahyani (2015) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik. Sementara Cahyasumirat (2014) menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi dalam audit adalah cara pandang yang tidak memihak dalam penyelenggaraan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Arnes, 2014:6). Independensi seorang auditor merupakan suatu kemampuan untuk bertindak berdasarkan integritas dan objektivitas. Integritas adalah prinsip moral yang tidak memihak, jujur, memandang dan mengemukakan fakta seperti apa adanya. Sedangkan objektivitas adalah suatu sikap yang tidak memihak dalam mempertimbangkan fakta, kepentingan pribadi tidak terdapat dalam fakta yang dihadapi. Selain itu, auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi auditor harus pula menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan akan independensinya. Seorang auditor dikatakan independensi apabila memiliki cara pandang yang tidak memihak dalam penyelenggaraan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya begitu sebaliknya apabila seorang auditor tidak independensi akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerjanya. Penelitian Fathoroni (2017), membuktikan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik. Sementara itu penelitian dari Widhi dan Erma (2015), Menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Etika profesi adalah sikap untuk memenuhi kebutuhan pelayanan profesional dari klien dengan keterlibatan dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka kewajiban masyarakat sebagai keseluruhan terhadap para anggota masyarakat yang membutuhkannya dengan disertai refleksi yang seksama. Etika profesi ini adalah Faktor internal auditor yang sangat mempengaruhi auditor dalam menggunakan keahliannya untuk memeriksa laporan keuangan kliennya agar mencapai hasil yang maksimal dan mengusut secara tuntas apa saja kesalahan yang terdapat dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen perusahaan. Oleh karena itu, kode etik sangat dibutuhkan oleh seluruh profesi terutama bagi akuntan publik untuk menjalankan tugasnya. Seorang auditor yang memiliki etika profesi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya begitu sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki etika profesi akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerjanya. Penelitian Putri (2015) yang menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sementara itu Wijaya (2016) menyatakan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Motivasi adalah proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Badeni, 2013:77). Motivasi merupakan dorongan dan suasana batin atau psikolog seorang auditor sebagai individu dalam organisasi dalam lingkungan kerjanya yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Seorang auditor yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya begitu sebaliknya apabila seorang auditor tidak memiliki motivasi akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerjanya. Penelitian Triyanthi (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain Faktor diatas, Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2004:105) hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran yang objektif dan keinginan perilaku. Perasaan senang ataupun tidak senang ini muncul disebabkan karena pada saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Jika kepuasan kerja dapat terpenuhi tentunya auditor akan dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang auditor yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya. Penelitian Violytha (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Apriliani dan Dian Ratna (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Luthans, 2005:182). Teori atribusi menjelaskan bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan oleh Faktor-Faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti sifat, karakter, sikap dan Faktor eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Pada dasarnya, karakteristik personal seorang auditor adalah salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas yang akan dilakukan karena merupakan suatu Faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialaminya.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Profesionalisme adalah sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja (Harefa, 2014:137). Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya. Dari penjelasan di atas, dan didukung pada penelitian oleh Oviani (2019) dan Anggraeni (2018) yang menunjukkan bahwa profesionalisme memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Independensi dalam audit adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam penyelenggaraan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit (Arnes, 2014:6). Independensi juga sikap mental seorang auditor dimana dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan auditnya. Semakin tinggi independensi seorang auditor dalam melakukan tugasnya, maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari penjelasan diatas, dan didukung pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2016) yang menunjukkan bahwa independensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal

serupa juga ditemukan oleh Wirama (2016) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₂ : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor . Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Etika profesi merupakan sikap hidup untuk memenuhi kebutuhan pelayanan profesional dari klien dengan keterlibatan dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka kewajiban masyarakat sebagai keseluruhan terhadap para anggota masyarakat yang membutuhkan dengan disertai refleksi yang seksama. Kode etik menyatakan perbuatan apa yang benar atau salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dihindari. Tujuan kode etik yaitu agar auditor profesional dalam memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai jasanya serta dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan profesinya. Dari penjelasan diatas, dan didukung pada penelitian Cahyani (2015) dan Muharram (2016) yang menunjukkan bahwa Etika Profesi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₃ : Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

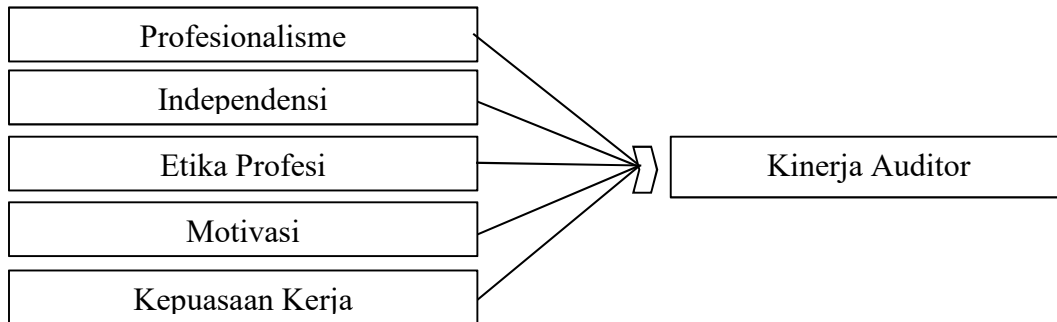
Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Badeni, 2013:77). Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu individu tersebut. Seorang auditor dikatakan memiliki motivasi apabila pekerjaan yang dilakukannya mencapai hasil yang baik yang diinginkan semua pihak dan seorang auditor dikatakan memiliki motivasi apabila memiliki ketekunan dalam usaha mencapai sasaran. Jadi semakin tinggi motivasi seorang auditor dalam pekerjaannya maka akan semakin berpengaruh positif terhadap hasil pekerjaannya. Dari penjelasan di atas, dan didukung pada penelitian Said (2020) dan Sudarto (2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung tersebut, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₄ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor

Kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Menurut Yuninten (2019:10) hakikat kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran yang objektif dan keinginan perilaku. Semakin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh auditor. Jika kepuasan kerja dapat terpenuhi tentunya auditor akan dapat memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas, dan didukung pada penelitian Violytha (2020) dan Fitriana (2019) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Mengacu pada teori serta hasil penelitiannya yang mendukung, maka hipotesis yang dikembangkan adalah:

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Model Konseptual



Sumber : Data olah, tahun 2021

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan pada KAP di Bali Tahun 2021, data diakses di www.iapi.or.id. Alasan pemilihan lokasi ini karena untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP Di Bali. Dalam penelitian terdapat sebanyak 93 responden pada 13 KAP di Bali. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode *nonprobability sampling* Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

$$KA = a + \beta_1 PF + \beta_2 IN + \beta_3 EF + \beta_4 MT + \beta_5 KK + e \dots \dots \dots (1)$$

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Profesionalisme (PF)
Profesionalisme adalah sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesional yaitu keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja. Indikator dari variabel profesionalisme antara lain: pengabdian profesi, kewajiban sosial, kemandirian dan keyakinan terhadap peraturan profesi. Kuesioner profesionalisme mengadopsi dari Biyantari (2018).
- 2) Independensi (Id)
Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, dan tidak tergantung pada pihak lain.. Indikator-indikator dari variabel independensi antara lain: Hubungan dengan klien, independensi pelaksanaan kerja, independensi laporan, dan banyaknya tugas pemeriksaan. Kuesioner independensi mengadopsi dari Oviani (2019).
- 3) Etika Profesi (EP)
Etika profesi adalah aturan mengenai prinsip-prinsip dan nilai-nilai moral yang mengatur perilaku seseorang atau kelompok mengenai apa yang benar dan apa yang salah. Indikator-indikator dari variabel etika profesi antara lain: kepribadian, kecakapan profesional, tanggung jawab dan pelaksanaan kode etik. Kuesioner etika profesi mengadopsi dari Biyantari (2018).
- 4) Motivasi (MT)
Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Variabel motivasi diukur

dengan indikator keinginan untuk menjadi terbaik. Kuesioner motivasi mengadopsi dari Putra (2016).

5) **Kepuasan Kerja (KK)**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator kepuasan kerja. Kuesioner kepuasan kerja mengadopsi dari Mahaditya (2017).

6) **Kinerja Auditor (KA)**

Kinerja auditor merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan, komitmen dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator dari kinerja auditor antara lain: pemeriksaan dan rekomendasi. Kuesioner kinerja auditor mengadopsi dari Putra (2016).

Data diperoleh dari kuesioner dimana skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan Tidak Setuju (TS), Skor 3 untuk pilihan Kurang Setuju (KS), skor 4 untuk pilihan Setuju (S) dan skor 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP di Bali yang terdaftar dalam direktori yang diterbitkan oleh IAPI yang berjumlah 13 KAP. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada semua auditor yang bekerja pada KAP di Bali yang berjumlah 93 orang. Akan tetapi kuesioner yang disebarkan hanya berjumlah 65 kuesioner pada 13 KAP di Bali dikarenakan tidak semua KAP bersedia menerima kuesioner dengan jumlah auditor yang ada.

Karakteristik Responden

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah Auditor	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	Laki-laki	19	29%
	Perempuan	46	71%
	Total	65	100%
2	Usia Responden		
	<25	25	39%
	26-35	32	49%
	36-55	4	6%
	>55	4	6%
	Total	65	100%
3	Jabatan Responden		
	Auditor junior	43	66%
	Auditor senior	20	30%
	Manajer	1	2%
	Partner	1	2%
	Total	65	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil Deskripsi Data

Hasil analisis statistik deskriptif memberikan sebuah gambaran seperti berikut:

- 1) PF punya nilai minimalnya 32.00. Nilai maksimalnya senilai 40.00 dan reratanya senilai 35.3385 dengan standar deviasinya senilai 3.36933
- 2) ID punya nilai minimalnya 28.00. Nilai maksimalnya senilai 35.00 dan reratanya senilai 30.6462 dengan standar deviasinya senilai 2.80307.
- 3) EF punya nilai minimalnya 32.00. Nilai maksimalnya senilai 40.00 dan reratanya senilai 35.1077 dengan standar deviasinya senilai 3.23614.
- 4) MT punya nilai minimalnya 12.00. Nilai maksimalnya senilai 20.00 dan reratanya senilai 17.1077 dengan standar deviasinya senilai 2.08509.
- 5) KK punya nilai minimalnya 9.00. Nilai maksimalnya senilai 25.00 dan reratanya senilai 20.8154 dengan standar deviasinya senilai 3.79099
- 6) KA punya nilai minimalnya 32.00. Nilai maksimalnya senilai 40.00 dan reratanya senilai 35.3385 dengan standar deviasinya senilai 3.50570.

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel PF, IN, EF, MT, KK Dan KA dalam penelitian ini mempunyai nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid Berdasarkan reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen berada di atas nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.156	2.693		.800	.427
	PF	.386	.150	.371	2.583	.012
	ID	.330	.207	.264	1.595	.116
	EP	.438	.174	.404	2.515	.015
	MT	.596	.250	.354	2.384	.020
	KK	.203	.115	.219	1.761	.083

a. Dependent Variable: KA

Sumber: Data diolah (2021)

Mengacu pada tabel di atas bahwa persamaannya seperti berikut:

$$KA = 2,156 + 0,386 (PF) + 0,330 (ID) + 0,438 (EP) + 0,596 (MT) + 0,203 (KK) \dots\dots\dots(1)$$

Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada pengujian normalitasnya dengan memakai statistika *kolmogorov-smirnovnya* nilai dari angka *understandardized residualnya* terlihat bahwa *Asym. Signya (2-tailed)* 0,132 melebihi 0,05 mengartikan bahwa datanya terdistribusi normal. Mengacu pada pengujian Multikolinearitas bahwa nilai tolerance bagi tiap variabelnya melebihi 0,10 serta nilai VIFnya tidak melebihi 10, mengartikan bahwa ketiadaan adanya multikolinearitas. Mengacu pada pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa tiap variabelnya punya nilai sig. yang melebihi 0,05 mengartikan bahwa tidak adanya heterokedastisitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Mengacu pada nilai determinasinya total (*Adjusted R Squarenya*) senilai 0,740 mengartikan bahwa senilai 0.718 yang berarti profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh 71.8% terhadap kinerja auditor dan sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh Faktor lainnya.

Uji Simultan (Uji F)

Mengacu pada tabel pengujian ANOVA bahwa nilai F dengan sig.nya $0,000 < 0,05$ mengartikan bahwa model layak dipakai.

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- 1) Mengacu pada uji t, profesionalisme sebesar 2,853 dengan nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,386. Hasil ini menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga H_1 dalam penelitian ini diterima. Mengartikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- 2) Mengacu pada uji t bahwa independensi sebesar 1.595 dengan nilai signifikansi 0,116 yang lebih besar dari 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,330. Hasil ini menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga H_2 dalam penelitian ini ditolak. Mengartikan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
- 3) Mengacu pada uji t bahwa Etika Profesi sebesar 2.515 dengan nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,438. Hasil ini menyatakan bahwa Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga H_3 dalam penelitian ini diterima. Mengartikan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- 4) Mengacu pada uji t, Motivasi sebesar 2.384 dengan nilai signifikansi 0,020 yang lebih kecil dari 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,596. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga H_4 dalam penelitian ini diterima. Mengartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
- 5) Mengacu pada uji t, Kepuasan Kerja sebesar 1.761 dengan nilai signifikansi 0,083 yang lebih besar dari 0,5 dengan koefisien regresi sebesar 0,203. Hasil ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga H_5 dalam penelitian ini ditolak. Mengartikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Hasil uji t-Test menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa profesionalisme merupakan suatu nilai yang mengedepankan keahlian dan kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Seorang yang profesional dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijelaskan hubungan antara profesionalisme dengan kinerja auditor apabila seorang auditor mempunyai profesionalisme tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Cahyani (2015) dan Putri (2015) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Hasil uji t-Test menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H_2 ditolak. Hal ini berarti independen atau tidaknya seorang auditor tidak dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal tersebut kemungkinan disebabkan karena auditor masih

terpengaruh dengan penentu kebijakan. Artinya pada saat penyusunan program pemeriksaan masih ada intervensi pimpinan untuk menentukan, mengeliminasi atau memodifikasi bagian-bagian tertentu yang akan diperiksa serta intervensi atas prosedur-prosedur yang dipilih auditor. Dimana Auditor belum bebas dari penentu kebijakan dimana situasi tersebut dapat mengancam kemampuan aktivitas auditor internal untuk dapat melaksanakan tanggungjawab audit internal secara tidak memihak. Tanpa adanya sikap integritas dan objektivitas, seorang auditor yang menyelesaikan tugas-tugas dengan tidak kesungguhannya maka akan tidak berpengaruh terhadap hasil audit yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Widhi dan Erma (2015) yang menyatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor

Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Hasil uji t-Test menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga H_3 diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, apabila seorang auditor tidak memiliki atau mematuhi etika profesi maka auditor tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri maupun kliennya. Oleh sebab itu seorang auditor haruslah memegang teguh etika profesinya agar tidak menyalahgunakan profesinya sendiri. Sehingga dapat dijelaskan hubungan antara etika profesi dengan kinerja auditor adalah apabila seorang auditor memiliki etika profesi yang baik, maka kinerjanya akan lebih baik dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya dan akan mengetahui apa yang benar dan salah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2013) dan Nugraha dan Ramantha (2015) yang menyatakan etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

Hasil Hasil uji t-Test menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sehingga H_4 diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa auditor yang memiliki Motivasi akan mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik. Motivasi kerja diperlukan dalam kinerja auditor untuk memberikan rasa semangat yang akan mempengaruhi kinerja auditor. Sehingga dapat dijelaskan hubungan antara kinerja auditor dengan motivasi yaitu Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapainya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki auditor maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bahri (2010) dan Triyanthi (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor

Hasil uji t-Test menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga H_5 ditolak. Kepuasan kerja adalah Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi belum tentu auditor tersebut akan dengan mudah melakukan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja yang tinggi namun tidak dilengkapi dengan penguasaan atau pemahaman pekerja yang baik maka akan tidak berpengaruh terhadap hasil audit yang dihasilkan. Hal ini berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja auditor tidak berpengaruh terhadap kinerjanya hasil ini dikarenakan Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit atau upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja dan tidak berdampak pada

kinerjanya nanti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Apriliani dan Dian Ratna (2019) bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengacu pada hasil analisis dalam penelitian serta hasil dari pembahasannya, adapun simpulannya seperti berikut:

- 1) profesionalisme, etika profesi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.
- 2) Independensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada KAP di Bali.

Mengacu pada hasil analisisnya dalam penelitian serta hasil dari pembahasannya, adapun sarannya seperti berikut:

- 1) Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan variabel profesionalisme, independensi, etika profesi, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor lain yang mampu memberi sebuah pengaruh kepada kinerja auditor, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi dan lainnya.
- 2) Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dalam menggunakan kuesioner kepada KAP di Bali karena tidak semua auditor dapat mengisi kuesioner sesuai dengan jumlah auditor yang ada dikarenakan adanya kesibukan masing-masing auditor dan dalam penyebaran kuesioner mengalami kendala dalam menunggu terlalu lama saat pengambilan kuesionernya, sehingga menghambat penyelesaian tahap selanjutnya. Oleh karena itu bagi penelitian selanjutnya agar bisa membaca situasi KAP di Bali dikarenakan auditor tidak semua berada di KAP dan juga memperhatikan pertanyaan dalam penyebaran kuesioner yang jelas, agar mudah di pahami oleh responden.

REFERENSI

- Apriliani, D. R. 2019. Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Se-Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi*. Universitas Mulia Kudus. Vol. 15, No. 07. Hal 1-9.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku*. Bandung: Alfabeta.
- Arnes, Alvin A. 2014. *Auditing dan Assurancesservices*. Pearson Education, Inc., Amerika Serikat
- Cahyani, Kadek Candra Dwi. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Bali). *E-Journal* .jurusan akuntansi S1 Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 3, No. 1, No. 1-5.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2014. Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Tesis*. Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Fathoroni, 2017. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor AKuntan Publik Di Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Fitriana, A., Nurwulan,. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Self Efficacy Dan Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Bandung Timur). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung..

- Harefa, Andreas. 2014. *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Nugraha, Ida Bagus Satwika Adhi dan Ramantha I Wayan. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi Dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. Vo13, No.3, hal.1-12.
- Oviani, Ni Made Indri Raditya. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Pratama, Anjelia Heryanti. 2016. Pengaruh Locus Of Control , Independensi, Kompleksitas Tugas dan Orientasi Tujuan Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Putri, K. M. D., & Suputra, I. D. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. 4(1), 39-53.
- Putri, Putu Ayu Juliantini. 2020. Pengaruh Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Putri, Y. M. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, dan Perilaku Etis terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Said, S. N. R. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Akuntansi*. STIE Muhammadiyah Palopo. vol.6, no. 2, hal. 1-8.
- Satwika, Adhi Nugraha dan Ramantha, I Wayan. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, vol.1.3, No.3: H:916-943.
- Sudarto, V. 2019. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Komitmen Organisasi, Independensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Multimedia Nusantara.
- Triyanthi, M., & Budiarta, K. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Internal Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*. 10(3), 797-809.
- Violytha, F. M. 2020. Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja auditor (studi empiris pada auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Malang). *Tesis*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Widhi dan Erma, 2015. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komiten Organisasi, Dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintahan (Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah). *E-Journal*. Jurusan Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.19, No.1, hlm 64-79.
- Wijaya, O., & Wahyono, M. A. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Budaya organisasi, Motivasi, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta). *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta