

PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN DIMENSI PERSONALITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SELAMA PANDEMI COVID-19

Zahrotul Jannah*, Nur Diana**, dan M. Cholid Mawardi***

Universitas Islam Malang

Email : zahrojannah088@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of Work from Home on auditor performance with work motivation and organizational commitment as intervening variables carried out during the COVID-19 pandemic. The population used in this study are auditors who work at KAP in the East Java region who are registered in the Directory of the Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IAPI) in 2020 by using purposive sampling technique in sampling. The data collection of this research was done by distributing questionnaires either directly, through the post office, e-mail, and via google form. The data analysis method in this study uses the Structural Equation Model (SEM) using the AMOS 22 program. The results of this study indicate that Work from Home has an effect on work motivation, but Work from Home has no effect on organizational commitment and auditor performance. Then work motivation has an effect on auditor performance. Meanwhile, organizational commitment has no effect on auditor performance.

Keywords: *Work from Home, COVID-19, auditor performance, motivation, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Pada penghujung tahun 2019 diketahui suatu virus baru yang berasal dari Wuhan-Cina yang dikenal dengan SARS-Cov-2 yang menyebabkan COVID-19 (*coronavirus disease*). Penyebaran COVID-19 yang sudah meluas ke berbagai negara membawa dampak yang besar bagi negara-negara tersebut, termasuk Indonesia. Pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak di sektor kesehatan, tetapi juga berdampak pada sektor ekonomi hingga politik (Arfianto, 2020).

Sebagai upaya untuk meminimalisir penyebaran COVID-19, pada konferensi *pers* 15 Maret 2020, Presiden Joko Widodo menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah di rumah (CNN Indonesia, 2020). Sebagai salah satu upaya untuk menekan jumlah penyebaran virus SARS-Cov-2 pemerintah menerapkan *social distancing* dengan membatasi kunjungan ke tempat ramai dan kontak langsung dengan orang lain yang salah satu penerapannya menggunakan metode *Work from Home* (WFH) (Prayoga, 2020).

Salah satu profesi yang menerapkan *Work from Home* (WFH) di masa pandemi COVID-19 ini adalah auditor eksternal. Auditor eksternal merupakan auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP). Dalam penerapan *Work from Home* (WFH) meskipun sama-sama melakukan aktivitas bekerja, namun dalam pelaksanaannya berbeda dengan bekerja langsung di tempat kerja. Perbedaan tersebut bisa saja mempengaruhi tingkat kinerja. Ashal (2020) menyatakan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *Work from Home* (WFH) yang bisa berpengaruh pada kinerja pegawai seperti kelengkapan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan lingkungan di rumah, dan lain sebagainya.

Meskipun sedang berada di masa pandemi COVID-19 dengan sistem kerja *Work from Home*, tetapi persaingan di antara auditor dan semakin berkembangnya profesi tersebut membuat auditor eksternal tetap berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja auditor dalam Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan cerminan dari kinerja KAP itu sendiri. Apabila kinerja seorang auditor yang bekerja di suatu KAP baik, maka hal tersebut dapat memberikan kepercayaan dan memberikan penilaian positif bagi KAP tersebut di mata para *client* atau calon *client*.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dari penelitian terdahulu dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya, struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi. Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) dalam Hanna dan Firnanti (2013) kinerja auditor dapat diukur dengan empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Harrel and Stahl, 1984; Jiambalvo (1979) dalam Oktavia (2012) dimensi personalitas dapat digunakan sebagai alat prediksi kesuksesan dan dihubungkan dengan tingginya tingkat kinerja.

Work from Home (WFH) berpengaruh terhadap pelaksanaan audit. Namun, dengan kemajuan teknologi dan informasi pelaksanaan audit dapat dilakukan dengan audit jarak jauh atau dikenal dengan *remote audit*. Dalam pelaksanaannya, *remote audit* memiliki kelebihan di antaranya, meningkatkan ketersediaan kelompok auditor, mengurangi biaya perjalanan sehingga terjadi penghematan yang signifikan, memungkinkan lebih banyak cakupan ketika terjadi persaingan dalam hal prioritas volume dan waktu, dan perluasan pemanfaatan spesialis. Selain memiliki kelebihan, *remote audit* juga memiliki kelemahan di antaranya, pengamatan secara langsung yang tidak tergantikan, adanya kesulitan dalam menjalin hubungan dengan *auditee*, dan kurangnya interaksi langsung antara auditor dengan *auditee* yang dapat memberikan peluang adanya *fraud* (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2020).

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *Work from Home* terhadap motivasi kerja auditor selama pandemi COVID-19?
2. Bagaimana pengaruh *Work from Home* terhadap komitmen organisasi seorang auditor selama pandemi COVID-19?
3. Bagaimana pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work from Home* terhadap motivasi kerja auditor selama pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work from Home* terhadap komitmen organisasi seorang auditor selama pandemi COVID-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work from Home* terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor selama pandemi COVID-19.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Dapat berkontribusi pada perkembangan teori akuntansi keperilakuan (*behaviour accounting*) di bidang auditing, serta bisa dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama bagi para peneliti.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi terutama Kantor Akuntan Publik (KAP) dalam mengelola sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor khususnya pada konteks situasional seperti saat pandemi COVID-19 saat ini agar dapat mengetahui bagaimana menjaga kinerja auditor sesuai dengan keinginan organisasi.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tinjauan Teori Kinerja

Sinaga, dkk (2020:5) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja auditor merupakan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab auditnya.

Work from Home

Sistem *Work from Home* bagi perusahaan yang baru saja menerapkannya terutama di saat pandemi COVID-19, masih memerlukan penyesuaian atas perilaku dan lingkungan kerja. Oleh karenanya akan muncul perbedaan pada perilaku para pegawai ketika *Work from Home*, seperti peningkatan kreativitas dan produktivitas ketika *Work from Home*, atau tidak ada perbedaan antara kerja di rumah dengan di tempat kerja, dan atau penurunan produktivitas kerja dengan alasan terbatasnya fasilitas karena bekerja di rumah (Safitri, dkk, 2020: 89).

Dimensi Personalitas

a. Motivasi

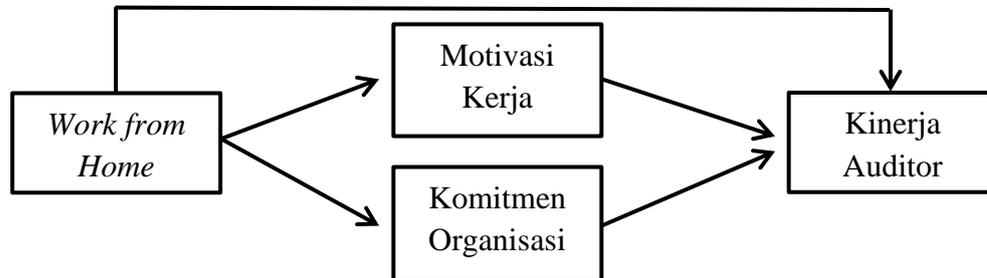
Robbins dan Judge (2016: 127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan yang dimiliki seseorang dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow (1954) dalam Robbins dan Judge (2016: 128) terdapat lima hierarki kebutuhan di dalam setiap manusia, yaitu dari yang paling rendah kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologis. Sedangkan, menurut teori motivasi Herzberg dalam Septiawan, Masrunik, & Rizal (2020), ada enam faktor motivator yaitu, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan berkembang.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dianggap sebagai hubungan di antara karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan niat tetap menjadi bagian organisasi, mengidentifikasi dan

mempertimbangkan hubungan antara nilai-nilai dan tujuan mereka dengan organisasi, dan keinginan memberikan tenaga ekstra untuk organisasi (Porter, Steers, Mowday, & Boulian dalam Yusuf & Syarif 2018:15-16).

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1: *Work from Home* berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H2: *Work from Home* berpengaruh terhadap komitmen organisasi
- H3: *Work from Home* berpengaruh terhadap kinerja auditor
- H4: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor
- H5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, karena menguji hubungan kausalitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Wilayah Jawa Timur yang dilaksanakan mulai Oktober 2020 sampai dengan Juli 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jawa Timur yang terdaftar pada *Directory* Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tahun 2020. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur.
2. Memiliki latar belakang minimal Diploma 3 (D3) jurusan akuntansi.
3. Sudah menjadi auditor eksternal minimal satu tahun.
4. Bekerja sebagai auditor junior, auditor senior, manajer, atau partner.
5. Bekerja menggunakan sistem *Work from Home* di saat pandemi COVID-19.

Definisi dan Operasional Variabel

Variabel Eksogen

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *Work from Home*. *Work from Home* merupakan suatu sistem dimana para pegawai melakukan aktivitas kerjanya di rumah. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *Work from Home* menggunakan instrumen yang telah digunakan oleh Rokhani (2020) dan disesuaikan oleh peneliti yang terdiri dari dua belas kriteria.

Variabel Endogen

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja auditor. Selain itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dan komitmen organisasi juga berfungsi menjadi variabel intervening. Menurut Sitorus (2020: 58), motivasi kerja adalah suatu usaha yang menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai dengan lingkungan kerja. Pengukuran variabel motivasi kerja pada penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Trisnaningsih (2004) dalam Putri (2010) yang terdiri dari sepuluh pernyataan. Sedangkan komitmen organisasi dapat diartikan sebagai segenap reaksi perasaan yang dimiliki seseorang terhadap organisasinya (Mukhtar *et al.*, 2016:52). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dalam Trisnaningsih (2003) dan digunakan oleh Hanna dan Firnanti (2013) yang mempunyai delapan pernyataan yang terdiri dari *item affective commitment* dan *item continuance commitment*. Kinerja auditor merupakan hasil kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab auditnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja auditor dalam penelitian ini merupakan instrumen yang digunakan oleh Chandra (2006), Bahri (2010), Cholifah (2010) dan kemudian dimodifikasi oleh Adinda (2010) yang memiliki sepuluh butir pernyataan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini bersumber dari data primer di mana dalam pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan secara langsung, melalui kantor pos, melalui *email*, dan menggunakan *google form*. Jawaban penelitian ini menggunakan skala pengukuran skala *likert* berupa kata-kata, di antaranya STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak Setuju), NT (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat setuju).

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan program AMOS 22. Menurut Santoso (2014: 14) *Structural Equation Model* (SEM) merupakan teknik statistik multivariat, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar-variabel yang ada pada sebuah model, baik antar-indikator dengan konstraknya, maupun hubungan antar-konstrak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian ini dilakukan kepada 33 Kantor Akuntan Publik (KAP) dari total 65 Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Jawa Timur yang terdaftar di *Directory Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) Tahun 2020*.

Tabel 1. Data Responden

	Keterangan	Jumlah
A	Kuesioner yang kembali	123
B	Kuesioner yang tidak lengkap	6
C	Kuesioner yang akan diseleksi (a-b)	117
	<i>Purposive Sampling:</i>	
	Auditor yang tidak bekerja di KAP wilayah Jawa Timur	117
	Latar belakang pendidikan minimal D3 Jurusan Akuntansi	117
	Menjadi auditor minimal 1 tahun	117
	Sebagai auditor junior, auditor senior, manajer, atau partner	117
	Pernah bekerja menggunakan sistem WFH di saat pandemi COVID-19	107
	Jumlah sampel yang memenuhi kriteria <i>purposive sampling</i>	107

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work from Home	107	2,00	4,67	3,1262	0,44471
Motivasi Kerja	107	2,90	5,00	3,7542	0,43660
Komitmen Organisasi	107	2,25	5,00	3,6857	0,53898
Kinerja Auditor	107	3,10	5,00	4,0346	0,38684

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dari 107 data responden, tanggapan responden untuk variabel *Work from Home* (WFH) diketahui memiliki nilai minimum sebesar 2,00, nilai maksimum sebesar 4,67 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 3,1262, dan standar deviasi 0,44471. Untuk variabel motivasi kerja, tanggapan responden memiliki nilai minimum 2,90, nilai maksimum 5,00 dengan rata-rata (*mean*) 3,7542, dan standar deviasi 0,43660. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi, tanggapan responden memiliki nilai minimum 2,25, nilai maksimum 5,00 dengan rata-rata (*mean*) 3,6857, dan standar deviasi 0,53898. Sedangkan tanggapan responden untuk variabel kinerja auditor diketahui memiliki nilai minimum 3,10, nilai maksimum 5,00 dengan rata-rata (*mean*) 4,0346, dan standar deviasi 0,38684.

Hasil Pengujian Statistik

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Suatu *item* pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai *loading factor* $\geq 0,5$. Pada hasil uji validitas dilakukan *drop* pada 10 *item* pertanyaan, yaitu WFH1, WFH4, WFH5, WFH7, WFH8, WFH9, WFH10, WFH11, MT4 dan MAT10, dikarenakan memiliki nilai *loading factor* $< 0,5$. Setelah dilakukan *drop* pada *item* pernyataan yang tidak valid diperoleh hasil, bahwa nilai *loading factor* dari variabel *Work from Home* (WFH), Motivasi Kerja (MT), Komitmen Organisasi (KO), dan Kinerja Auditor (KN) berada pada kisaran 0,502-0,903 yang di mana nilai tersebut $\geq 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, semua *item* pernyataan yang digunakan valid. Mulai dari variabel *Work from Home* (WFH) yang terdiri dari 4 *item*, variabel Motivasi Kerja (MT) yang memiliki 8 *item*, variabel Komitmen Organisasi (KO) yang memiliki 8 *item*, dan variabel Kinerja Auditor (KN) yang memiliki 10 *item*.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work from Home</i> (WFH)	0,820	Reliabel
Motivasi Kerja (MT)	0,870	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,877	Reliabel
Kinerja Auditor (KN)	0,884	Reliabel

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan pada masing-masing variabel dikatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Hipotesis

Mengevaluasi Estimasi Model

1. Ukuran Sampel

Penelitian ini memiliki 107 sampel, di mana hal tersebut sudah memenuhi ketentuan SEM dengan menggunakan estimasi model ML (*maximum likelihood*) yang di mana jumlah sampel berada pada rentang 100-200 sampel.

2. Normalitas Data

Analisis SEM dalam analisis struktur kovarian dan *mean* mengharuskan data berskala kontinu dan berdistribusi normal secara multivariat (Ghozali, 2008: 313).

Tabel 4. Normalitas Multivariat

Variable	c.r.
Multivariat	20,205

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *critical ratio* (c.r.) sebesar $20,205 > \pm 2,56$ yang artinya bahwa data berdistribusi tidak normal secara multivariate.

3. *Outlier*

Menurut Santoso (2012) dalam Handayani, dkk, (2019: 36), data *outlier* dapat diketahui dengan melihat *mahalanobis distance* yang memiliki nilai p1 dan p2 dengan nilai masing-masing $< 0,001$. Pada *output* AMOS diketahui bahwa terdapat lebih dari 10 sampel *outlier* yang memiliki nilai p1 dan p2 $< 0,001$.

4. Multikolinearitas

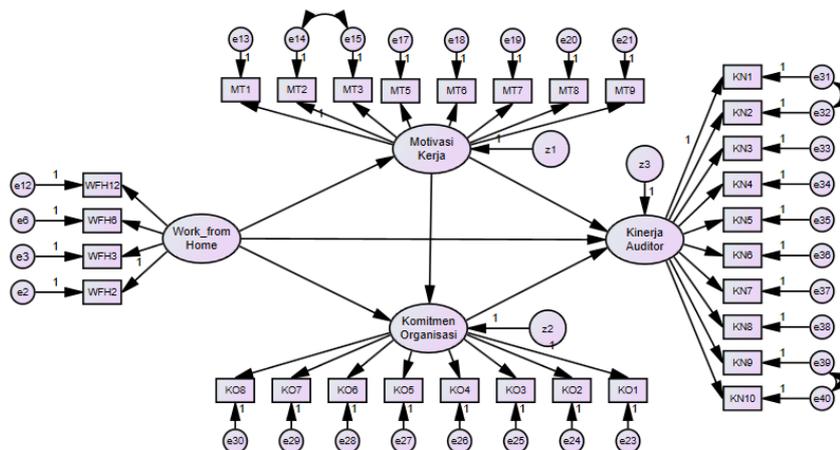
Pada analisis SEM tidak boleh ada nilai korelasi $\geq 0,9$ (Handayani, dkk, 2019: 38). Pada *output* AMOS bagian Nilai Korelasi Antar Indikator diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi antar indikator yang nilainya $\geq 0,09$ yang artinya data tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk mengatasi data tidak normal secara multivariat maka digunakan metode *bootstrapping*. Menurut Ghozali (2008:314), ide *bootstrap* adalah di mana peneliti dapat menciptakan *multiple sample* dari *original data base*. Metode *bootstrap* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bootstrapping Maximum Likelihood* (ML) dengan 107 *bootstrap sample and bias corrected confidence intervals* sebesar 90%.

Menguji/Mengevaluasi kelayakan Model

Overall Model Fit

Gambar 1. Pemodelan SEM



Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Penelitian ini perlu dilakukan modifikasi model dikarenakan model asli masih belum didukung oleh data. Dalam penelitian ini, modifikasi model dilakukan dengan menghubungkan e14 ↔ e15, Motivasi Kerja → Komitmen Organisasi, e31 ↔ e32, dan e39 ↔ e40 yang dilakukan secara satu per satu.

Tabel 5. *Model Fit Summary* CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
<i>Default model</i>	69	785,666	396	,000	1,984
<i>Saturated model</i>	465	,000	0		
<i>Independence model</i>	30	2200,680	435	,000	5,059

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Tabel 6. *Output* Bollen-Stine *Bootstrap*

Bollen-Stine Bootstrap (Default model)

The model fit better in 101 bootstrap samples.

It fit about equally well in 0 bootstrap samples.

It fit worse or failed to fit in 6 bootstrap samples.

Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap $p = ,065$

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 107 sampel *bootstrapping* yang diperoleh, terdapat 6 sampel yang tidak mendukung model yang dikembangkan. Pada model sebelum dilakukan *bootstrap* diketahui nilai *probability* sebesar 0,000. Setelah dilakukan *bootstrap* nilai *probability* naik menjadi 0,065. Di mana nilai tersebut $> 0,05$, yang artinya model yang dikembangkan didukung oleh data.

Measurement Model fit

Measurement model atau biasa yang disebut dengan model pengukuran bisa dilakukan dengan *construct validity test*, *convergent validity test*, dan *reliability test*. *Construct validity test*. Jika nilai C.R (*critical ratio*) $> 1,96$ dan jika nilai $P < 0,05$ maka indikator dikatakan signifikan (Haryono dan Wardoyo, 2013:101). Pada penelitian ini diketahui bahwa semua variabel teramati (indikator) memiliki nilai C.R $> 1,96$ dan nilai $P (***)$, yang artinya $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel teramati (indikator) menggambarkan variabel laten mereka masing-masing.

Convergent validity test. Ghazali (2008) dalam Haryono dan Wardoyo (2013:101), dikatakan valid jika nilai *loading factor standard* $\geq 0,5$. Pada penelitian ini semua nilai *standard loading factor* (SLF) variabel teramati (indikator) berada pada rentang 0,545-0,908 yang artinya nilai SLF $> 0,50$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel teramati (indikator) valid. Semua variabel teramati (indikator) memiliki konvergen atau berbagi proporsi *varians*.

Reliability testing dengan *construct reliability test* bertujuan untuk mengukur seberapa *reliable* suatu data. *Construct reliability test* dapat dilakukan menggunakan rumus CR. Jika nilai $CR \geq 0,70$ maka data *reliable*. Selain menggunakan *construct reliability* pengujian reliabilitas bisa menggunakan *average variance extracted* (AVE/VE). Hair et.al (1998) dalam Wijanto (2008: 66-67), menyatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai $CR \geq 0,70$ dan $VE \geq 0,5$. Pada penelitian ini nilai *construct reliability* (CR) dari masing-masing variabel laten $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data *reliable*. Untuk nilai VE, dapat dilihat bahwa variabel *Work from Home* (WFH), Motivasi Kerja (MT), dan

Komitmen Organisasi (KO) memiliki nilai $VE \geq 0,5$, tetapi variabel Kinerja Auditor (KN) memiliki nilai $VE < 0,5$, yang artinya variabel Kinerja Auditor (KN) memiliki konvergensi yang kurang baik.

Structural Model

Tabel 7. *Bootstrap Standard Error*

Parameter			SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias
MT	<---	WFH	,052	,004	,118	,003	,005
KO	<---	WFH	,087	,006	-,058	-,002	,008
KO	<---	MT	,353	,024	1,366	,032	,034
KN	<---	WFH	,049	,003	,000	,004	,005
KN	<---	MT	,232	,016	,650	-,027	,022
KN	<---	KO	,126	,009	,163	-,018	,012

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Kolom di atas merupakan ringkasan dari *output Bootstrap Standard Error*. Nilai bias yang kecil, seperti pada kolom di atas, menunjukkan bahwa antara hasil analisis *bootstrap* dengan hasil analisis ML (*Maximum Likelihood*) tidak jauh berbeda. Kemudian untuk menghitung nilai rasio kritis atau C.R (*critical ratio*) bisa menggunakan kolom *Mean* dan kolom SE, yaitu dengan cara membagi nilai *mean* dengan nilai *standard error*. Jika hasilnya berada di luar rentang $\pm 1,96$ maka secara statistik dapat disimpulkan signifikan. Signifikan atau tidaknya suatu hubungan dapat juga dilihat pada nilai P yang ada pada hasil *Bias-Corrected Percentile*, yang di mana pada penelitian ini menggunakan interval kepercayaan 90%. Jika nilai $P < 0,05$ artinya signifikan dan jika nilai $P > 0,05$ artinya tidak signifikan.

Tabel 8. Perhitungan nilai C.R dan Ringkasan Hasil *Bias-Corrected Percentile*

Parameter	C.R (<i>Mean/SE</i>)	P	Kesimpulan
MT ← WFH	2,269	0,018	Signifikan
KO ← WFH	-0,667	0,492	Tidak Signifikan
KO ← MT	3,870	0,014	Signifikan
KN ← WFH	0,000	0,930	Tidak Signifikan
KN ← MT	2,802	0,005	Signifikan
KN ← KO	1,294	0,083	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Dari kedua cara yang sudah dilakukan menggunakan Metode *Bootstrap* dapat dilihat, bahwa kedua cara tersebut menghasilkan kesimpulan yang sama. Kesimpulan tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan menggunakan Metode *Maximum Likelihood*.

Tabel 9. Estimasi Pengaruh Total, Langsung, dan Tidak Langsung

	WFH	MT	KO	KN
Pengaruh Total				
MT	0,313	0,000	0,000	0,000
KO	0,148	0,744	0,000	0,000
KN	0,197	0,722	0,255	0,000
Pengaruh Langsung				
MT	0,313	0,000	0,000	0,000
KO	-0,086	0,744	0,000	0,000
KN	-0,007	0,532	0,255	0,000
Pengaruh Tidak Langsung				
MT	0,000	0,000	0,000	0,000
KO	0,233	0,000	0,000	0,000
KN	0,204	0,190	0,000	0,000

Sumber: Data diolah pada Tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut.

$$MT = 0,313 \text{ WFH} + z_1$$

$$KO = -0,086 \text{ WFH} + 0,744 \text{ MT} + z_2$$

$$KN = -0,007 \text{ WFH} + 0,532 \text{ MT} + 0,255 \text{ KO} + z_3$$

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work from Home* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai *critical ratio* (C.R) sebesar $2,269 > 1,96$ dan nilai (P) $0,018 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (MT). Sehingga H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristiyono *et al.*(2020).

Pengaruh *Work from Home* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai *critical ratio* (C.R) sebesar $0,667 < 1,96$ dan nilai (P) $0,492 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work from home* (WFH) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (KO). Sehingga H2 tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu. Menurut Safitri *et al.* (2020: 89) salah satu keuntungan dari efektifitas berjalannya *Work from Home* (WFH) adalah *work-life balance* dan berdasarkan penelitian Rene dan Wahyuni (2018) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika *Work from Home* (WFH) tidak berjalan dengan efektif maka belum tentu *work-life balance* akan didapatkan.

Pengaruh *Work from Home* terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai *critical ratio* (C.R) sebesar $0,000 < 1,96$ dan nilai (P) $0,930 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work from Home* (WFH) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor (KN). Sehingga H3 tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pristiyono *et al.*(2020) dan Mardianah *et al.* (2020).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai *critical ratio* (C.R) sebesar $2,802 > 1,96$ dan nilai (P) $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (MT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor (KN). Sehingga H4 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Bangun dan Zulaikha (2014), Panjaitan dan Jatmiko (2014), dan Agustina dan Sulardi (2018).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, diketahui nilai *critical ratio* (C.R) sebesar $1,294 < 1,96$ dan nilai (P) $0,083 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (KO) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor (KN). Sehingga H5 tidak dapat diterima. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Oktavia (2012) dan Hanna dan Firnanti (2013).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Work from Home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. *Work from Home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. *Work from Home* (WFH) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Keterbatasan

1. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada masa *peak season*. Sehingga banyak KAP dan auditor yang tidak bisa membantu untuk mengisi data kuesioner.
2. Kuesioner dalam penelitian ini memiliki *item* pernyataan sebanyak 40 dari 4 variabel. Untuk auditor yang sedang dalam masa *peak season* bisa kesulitan dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner tersebut.
3. Instrumen untuk mengukur variabel WFH diambil dari Rokhani (2020) yang digunakan untuk mengukur objek penelitian yang berbeda, dikhawatirkan mempengaruhi keefektifan instrumen dalam mengukur variabel WFH.
4. Tidak ada pertimbangan minimal waktu *Work from Home* dikarenakan masa WFH di masa Pandemi yang masih baru dilakukan.
5. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang diperkirakan mempengaruhi kinerja auditor.
6. Penelitian ini hanya menggunakan media kuesioner dalam memperoleh data penelitian.

Saran

1. Disarankan agar saat proses pengambilan data tidak bertepatan dengan masa *peak season*, sehingga diharapkan banyak sampel yang diperoleh.
2. Disarankan agar *item* pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tidak terlalu banyak tetapi sudah memenuhi indikator penilaian.
3. Sebelum kuesioner disebar, sebaiknya diujicobakan (*pilot test*) terlebih dahulu kepada beberapa auditor untuk menguji keefektifan instrumen penelitian.
4. Apabila menggunakan variabel *Work from Home*, disarankan menggunakan pertimbangan minimal waktu dalam pengambilan sampelnya, agar sampel tersebut mampu memberikan data sesuai kriteria yang dibutuhkan.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah atau menggunakan variabel lain apabila melakukan penelitian pada topik yang sama.
6. Disarankan agar peneliti selanjutnya menambah media dalam mengumpulkan data tidak hanya menggunakan kuesioner, bisa juga dengan melakukan wawancara dengan narasumber.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Y. (2011). Pengaruh Motivasi, Supervisi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Auditor Junior. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Arfianto, D. (2020, Juli 17). *Pandemi: Dari Kesehatan, Ekonomi, hingga Politik*. Retrieved Januari 25, 2021, from Kompas: <https://bebas.kompas.id>
- Ashal, R. A. (2020). Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(2), 223-242.
- Bangun, A. F., & Zulaikha. (2014). Pengaruh Umpan Balik dan Insentif Terhadap Pemberdayaan Auditor Internal Pemerintah serta Implikasinya Terhadap Motivasi dan Kinerja. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-13.
- CNN Indonesia. (2020, Maret 15). *Jokowi Imbau Masyarakat Bekerja dan Beribadah di Rumah*. Retrieved Januari 25, 2021, from CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com>
- Ghozali, I. (2008). *Metode Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handayani, P. W., & dkk. (2019). *Konsep CB-SEM dan SEM-PLS Disertai dengan Contoh Kasus*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(4), 13-28.
- Haryono, S., & Wardoyo, P. (2013). *Structural Equation Modeling Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2020, November -). *Majalah Solusi: Adaptasi Pengawasan di Masa Pandemi Geliat Industri Manufaktur Ketika Pandemi*, No. 2 Vol. 10 . Retrieved Januari 28, 2021, from Kementerian Perindustrian Republik Indonesia: <https://www.kemenperin.go.id>
- Mardianah, L., Hidayat, S., & Hamidah. (2020). Empirical Study of the Impact of Work from Home (WFH) Policy and Top Management Support on Employee Performance. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1039-1045.
- Mukhtar, Ali, H., & Mardalena. (2016). *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Oktavia, F. H. (2012). Pengujian Empiris Dimensi Personalitas Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. *Skripsi*.
- Panjaitan, A., & Jatmiko, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 1-18.
- Prayoga, N. E. (2020, Maret 27). *Implementasi Work From Home Sebagai Upaya "Social Distancing": A Blessing in Disguise?* Retrieved Januari 25, 2021, from Kementerian Keuangan Republik Indonesia: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>
- Pristiyono, Ikhlash, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 8(2), 263-269.
- Putri, A. T. (2010). Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Prospek Karier Auditor Berdasarkan Perspektif Gender. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarief Hidayatullah Jakarta*.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhani, C. T. (2020). Pengaruh Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 424-437.
- Safitri, Y., & dkk. (2020). *Gotong Royong Menghadapi Pandemi COVID-19 Ide dan Solusi-Google Buku*. Pasuruan: Qiara Media.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasa dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Zaida Digital Publishing.
- Sinaga, O. S., & dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi-Google Buku*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, R. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1-56.

- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Memengaruhi-Google Buku*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- *) **Zahrotul Jannah** adalah alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
) **Nur Diana adalah dosen tetap Universitas Islam Malang
***) **M. Cholid Mawardi** adalah dosen tetap Universitas Islam Malang