
ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI

I Gede Bhaskara Yudha¹

I Gede Cahyadi Putra²

Made Edy Septian Santosa³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati

Email: cahy4dini@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the factors that influence the performance of auditors at public accounting firms in Bali. The number of samples used in this study were 16 public accounting firms with 104 respondents. The sampling method used in this study was purposive sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and previously tested research instruments. The results showed that the variables of education level, work experience, and motivation had no effect on auditors' performance, while the variables of professionalism, work culture and professional ethics had a positive effect on the performance of auditors at public accounting firms in Bali. From the results of this study, suggestions that can be submitted to the Public Accounting Firm in Bali in order to improve or maintain auditor performance are by increasing the independence and integrity of each auditor.

Keywords: *auditor performance, public accounting firm*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia bisnis banyak pengusaha yang ingin mengembangkan berbagai macam usaha. Masa ini persaingan di dunia usaha semakin meningkat seiring dengan beragamnya macam industri. Berbagai cara dilakukan agar dapat tetap bertahan ditengah persaingan yang sangat ketat. Perusahaan tidak bisa bersaing dengan hanya memperlihatkan laba yang tinggi, melainkan kewajaran pada laporan keuangan tersebut jauh lebih penting. Usaha yang sering dilakukan perusahaan yakni dengan melakukan pemeriksaan laporan keuangan pada pihak ketiga yang *independen*, dalam hal ini adalah akuntan publik. Kondisi ini tidak dapat dipungkiri dari sekian banyaknya pihak yang mewajibkan laporan keuangan hasil audit yang dapat dipercaya. Jasa akuntan publik yang bekerja di kantor akuntan publik sangat diperlukan guna menilai apakah laporan keuangan suatu perusahaan disajikan secara wajar dan dapat mempertanggungjawabkan (Raiyani, 2014).

Profesi akuntan publik di suatu negara adalah searah dengan perkembangan perusahaan dan berbagai bentuk badan hukum perusahaan. Perusahaan-perusahaan di suatu negara berkembang dengan pesatnya akibatnya tidak hanya diperlukan modal dari pemiliknya, akan tetapi mulai memerlukan modal dari kreditur, serta jika timbul berbagai perusahaan berbentuk badan hukum perseroan terbatas yang modalnya berasal dari masyarakat, maka jasa akuntan publik mulai dipandang perlu. Profesi akuntan publik atau auditor kantor akuntan publik mempunyai peran penting pada perkembangan bisnis masa ini (Deasy, 2002).

Akuntan publik adalah akuntan yang melaksanakan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik yang memberikan jasa auditing professional pada klien (Halim, 2008). Kantor Akuntan Publik merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa. Akuntan Publik

dalam menjalankan profesinya diatur oleh kode etik profesi. Peran penting dalam profesi seorang akuntan publik tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Muliani dkk (2015) Dalam kinerja auditor, auditor memiliki tanggung jawab dalam pemberian opini dan kebenaran atas laporan keuangan. Banyak sorotan ke arah akuntan publik dikarenakan keterlibatan auditor independen dengan berbagai kasus manipulasi pada laporan keuangan.

Maraknya skandal kecurangan auditor di Indonesia bisa dibuktikan dengan adanya likuidasi beberapa bank, diajukannya manajemen BUMN dan swasta ke pengadilan, kasus kejahatan perbankan, dan manipulasi pajak (Soselisa dan Mukhlisin, 2008). Salah satu contoh kasus terjadinya kecurangan laporan keuangan adalah kasus PT Kereta Api Indonesia. Dalam laporan kinerja keuangan tahunan yang diterbitkan pada tahun 2005, perusahaan mengumumkan keuntungan yang diperoleh sebesar Rp 6,90 milyar, namun setelah hasil audit diteliti dengan seksama perusahaan seharusnya dinyatakan menderita kerugian sebesar Rp 63,3 milyar. Kerugian ini terjadi karena PT Kereta Api Indonesia telah tiga tahun tidak dapat menagih pajak pihak ketiga. Dalam laporan keuangan tersebut pajak pihak ketiga dinyatakan sebagai pendapatan. Seharusnya berdasarkan standar akuntansi keuangan, pajak pihak ketiga tidak dapat dikelompokkan dalam bentuk pendapatan atau aset. Kekeliruan dalam pencatatan transaksi dan penyajian laporan keuangan telah terjadi pada kasus ini (Kompas, 2006). Kasus lainnya menimpa salah satu BUMN, yaitu PT Kimia Farma Tbk yang melakukan *mark-up* laporan keuangan, yaitu terjadinya pengelembungan laba bersih pada laporan keuangan tahun 2001 sebesar Rp 32,668 miliar. Perusahaan seharusnya menyajikan laba bersih sebesar Rp 99,594 miliar, namun perusahaan menyajikan laba bersih sebesar Rp 132 miliar. Kecurangan tersebut terungkap karena Bapepam menilai laba yang diperoleh perusahaan terlalu besar dan mengandung unsur rekayasa sehingga dilakukan audit ulang oleh Bapepam pada laporan keuangan Kimia Farma tahun 2001, hasil audit tersebut menyatakan bahwa perusahaan melakukan *overstated* penjualan dan persediaan yang mengakibatkan kesalahan penyajian laporan keuangan (Bapepam, 2002). Kasus lain di Indonesia yaitu PT Telkom yang melibatkan KAP “Eddy Pianto & Rekan” (Christiyanto, 2014).

Adapun kasus terbaru KAP Purwantono, Suherman & Surja yakni Kantor akuntan publik mitra Ernst & Young’s (EY) yang dipublikasikan oleh Badan Pengawas Perusahaan Akuntan Publik AS (*Public Company Accounting Oversight Board/PCAOB*). Sepakat membayar denda kepada *regulator* Amerika Serikat senilai sekitar Rp 13,3 miliar, akibatnya gagal melakukan audit laporan keuangan pada kliennya seperti dikutip dari media online (www.tempo.com, 2016). Kasus ini membuktikan masih belum maksimal dan optimalnya peran seorang auditor sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan KAP, secara umum dan khususnya KAP dimana mereka bekerja di mata publik. Untuk meningkatkan kepercayaan klien kepada auditor, kantor akuntan publik harus lebih memperhatikan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Kinerja auditor merupakan profesi yang didapat oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas-tugas yang dipercaya auditor tersebut atas kelincahan, pengalaman, dan ketaatan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Dalam menilai kinerja auditor, menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas, yaitu kemampuan (*ability*) komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kinerja memiliki 3 unsur menurut Goldwasser (1993) yaitu: kualitas kerja, yakni melakukan audit yang didasarkan dari kepandaian, dan keterampilan, kuantitas pekerjaan yaitu sebanyak tugas yang pandai terselesaikan berdasarkan target yang disampaikan dan tepat waktu yaitu konsisten dalam menuntaskan tugas berlandaskan atas waktu yang telah disesuaikan. Kemampuan auditor dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan dan kode etik yang akan menghasilkan kinerjanya dengan baik. Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang membutuhkan auditor yang

profesional. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), profesionalisme adalah “tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi.” Profesionalisme merupakan syarat yang paling utama bagi seorang auditor. Menurut Baotham (2007) profesionalisme auditor mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor tambahan seperti transparansi dan tanggung jawab, hal ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan publik. Menurut Satiwka dan Ramantha (2015), Sagung dan Badera (2018), Candra, Purnamawati dan Trisna (2015), Septiani dan Juliarsa (2014), Eka Arya dan Karya (2016), Veronika (2019), Ita Nurezeki (2018) dan Charisma (2016), menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Menurut Haris (2015), menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kualitas audit. Semakin banyak pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan auditor dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas audit. Menurut Gorda (2004) dalam Laksmi (2010:21), pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Menurut Candra, Purnamawati dan Trisna (2015), Septiani dan Juliarsa (2014) dan Veronika (2019), menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Robyn dan Peter (2008) menemukan bahwa tugas berbasis pengalaman yang diperoleh dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan menghasilkan kualitas audit lebih baik (Rahmatika, 2011). Menurut Sagung dan Badera (2018) dan Veronika (2019), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi (kerja) adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengembangan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat bekerja optimal dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Candra, 2015). Menurut Eka Arya dan Karya (2016), menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan Ita Nurezeki (2018), menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Etika profesi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Kode etik juga sangat diperlukan karena dalam kode etik mengatur perilaku akuntan publik menjalankan praktik. Abdul Halim (2008: 29) mengungkapkan etika profesional meliputi sikap para anggota profesi agar idealistis, praktis dan realistis. Menurut Satiwka dan Ramantha (2015), Septiani dan Juliarsa (2014) dan Charisma (2016), menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan Ita Nurezeki (2018) menyatakan bahwa etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi dalam bekerja merupakan proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Proses motivasi mencakup tiga hal, yaitu: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum terpuaskan, penentuan tujuan yang akan menentukan kepuasan serta penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Kerjasama dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam sebuah hubungan. Kerjasama juga dapat memaksimalkan kinerja antara supervisi dan auditor

intern, dengan cara melakukan koordinasi yang efektif, meningkatkan pengetahuan bagi setiap anggota dan pemecahan masalah secara bersama-sama (Ita Nurezeki, 2018). Menurut Candra, Purnamawati dan Trisna (2015), Eka Arya dan Karya (2016) dan Haris (2015), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan Ita Nurezeki (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk menguji kembali pengaruh Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Faktor tersebut adalah profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya kerja, etika profesi dan motivasi terhadap kinerja auditor.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori agensi pertama kali dipopulerkan oleh Jensen dan Meckling (1976), dalam teori ini dinyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu orang atau lebih (principal) mempekerjakan orang lain (agent) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Hubungan antara agen dan principal (pemegang saham) harus memiliki kepercayaan yang kuat, dimana agen melaporkan segala informasi perkembangan perusahaan yang dimiliki oleh principal melalui segala bentuk informasi akuntansi karena hanya pihak manajemen yang mengetahui dengan pasti keadaan perusahaan.

Timbulnya praktik manajemen laba dapat dijelaskan dengan teori agensi. Teori agensi dimulai ketika pemilik perusahaan tidak mampu mengelola perusahaan sendiri, sehingga pemilik harus melakukan kontrak dengan para eksekutif untuk menjalankan perusahaan. Sebagai agen, secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (*principal*) dan sebagai imbalannya akan menerima kompensasi sesuai kontrak.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme auditor merupakan sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai kinerja tugas sebagaimana yang diatur dalam organisasi profesi, dedikasi pada profesi, kewajiban *social*, kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan sesama profesi. Auditor dengan pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal maupun eksternal perusahaan.

Hasil penelitian Satiwka dan Ramantha (2015) yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor maka kinerja yang dihasilkan akan semakin memuaskan. Penelitian yang dilakukan oleh Sagung dan Badera (2018) mengungkapkan bahwa seorang auditors dalam menyampaikan laporan audit tidak tepat waktu akan berakibat pada menurunnya sikap profesionalisme dari seorang auditors dan auditors telah gagal dalam menjaga sikap profesionalisme pekerjaan. Hal tersebut membuat profesionalisme dari seseorang auditors sangat berpengaruh terhadap kinerja auditors. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Auditor

Pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Pendidikan

merupakan suatu alat untuk dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, sehingga semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin luas wawasan dan pengetahuan yang dimiliki.

Penelitian sebelumnya dilakukan Candra, dkk. (2015), mengungkapkan bahwa pentingnya pendidikan dalam peningkatan sumber daya manusia, sangat diperlukan. Mengingat pendidikan memberikan andil dalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dituntut pendidikan yang tinggi dalam menangani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja yang saat ini semakin kompetitif. Penelitian yang dilakukan oleh Veronika (2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Pendidikan merupakan suatu alat untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seorang auditor, berarti semakin luas wawasan dan pengetahuan yang dimiliki. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H2: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman kerja auditor adalah pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, banyaknya penugasan, maupun jenis-jenis perusahaan yang pernah ditangani. Semakin banyak pengalaman kerja auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor. Hal ini dikarenakan seseorang dapat menilai kinerja kerja sesuai dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya.

Penelitian sebelumnya dilakukan Saputra dan Wirawan (2015), mengungkapkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja pada kinerja auditor, hal ini berarti pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kualitas serta prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh Veronika (2019) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor yang baik dapat dicapai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mudah auditor tersebut untuk dapat mengidentifikasi petunjuk-petunjuk yang ada, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mendeteksi kesalahan yang terjadi, sehingga kinerja auditor dapat meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Auditor

Peranan budaya organisasi (kerja) adalah sebagai sarana guna menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dikerjakan dan tidak, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi (Pramastuti, 2006). Budaya organisasi (kerja) diduga menjadi faktor yang sangat relevan pada saat menentukan keberhasilan maupun kegagalan organisasi di masa datang. Kinerja organisasi akan berdampak *negatif* jika budaya merosot. Budaya organisasi yang menghambat kinerja terdapat pada banyak organisasi, bahkan di berbagai organisasi yang penuh dengan orang pandai sekalipun. Walaupun budaya *relatif* sulit berubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja. Budaya organisasi (kerja) adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya.

Penelitian sebelumnya dilakukan Eka Arya dan Karya (2016), mengungkapkan bahwa budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri. Akibatnya karyawan akan mempunyai kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-

sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

**H4: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor**

Etika adalah hal yang berkaitan dengan watak manusia yang ideal dan pelaksanaan disiplin diri melebihi persyaratan undang-undang. Prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawab auditor kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini juga memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi. Auditor yang memenuhi prinsip etika profesi akan mampu memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Rasa tanggungjawab membuat auditor berusaha sebaik mungkin menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas.

Penelitian sebelumnya dilakukan Satiwka dan Ramantha (2015), menyatakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang dimana apabila seorang auditor tidak memiliki atau mematuhi etika profesinya maka ia tidak akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi dirinya sendiri maupun kliennya. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

**H5: Etika Profesi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor**

Pada Standar Profesional Akuntan Publik tercantum bahwa untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang professional, auditor harus mempunyai motivasi kerja (Meylinda, 2015). Motivasi adalah faktor penting dalam keberhasilan jangka panjang dari semua organisasi. Motivasi merupakan dasar atau latar belakang yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang.

Penelitian sebelumnya dilakukan Candra, dkk. (2015), menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dalam diri sangat penting perannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dimiliki auditor mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang ada di Provinsi Bali yang terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) tahun 2020. Objek penelitian adalah profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya kerja, etika profesi dan motivasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali yang terdaftar dalam directory IAPI tahun 2020 yaitu sebanyak 109 auditor. Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan definisi operasional:

1. Kinerja Auditor (KA) adalah Auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Indikator kinerja auditor yaitu: Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja dan Efektivitas dan efisiensi kerja

2. Profesionalisme (PF) adalah Seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dengan kesungguhan, kecermatan, terhindar dari kelalaian dan ketidakjujuran. Indikator profesionalisme adalah sebagai berikut: Pengabdian pada profesi, Kewajiban sosial, Kemandirian, Hubungan dengan sesama profesi, dan Keyakinan terhadap profesi
3. Tingkat Pendidikan (TP) adalah Kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan. Indikator tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: Pengetahuan mampu membantu melaksanakan pekerjaan dengan baik, Pendidikan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja, Tempat bekerja memberikan tugas sesuai dengan jurusan, dan Pendidikan yang berbeda membuat kesulitan dalam bekerja
4. Pengalaman Kerja (PK) merupakan Pengalaman dalam melakukan audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, banyaknya penugasan, maupun jenis-jenis perusahaan yang pernah ditangani. Indicator pengalaman kerja adalah sebagai berikut: Mampu menghasilkan penilaian yang berkualitas, Mampu memahami kekeliruan, Lama kerja sebagai auditor, dan Seringnya melakukan tugas.
5. Budaya Kerja (BK) adalah Sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indicator budaya kerja adalah sebagai berikut: Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi ke keluaran, Orientasi ke orang, Orientasi ke team, Keagresifan dan Stabilitas
6. Etika Profesi (EP) adalah Sebagai mata ajar atau ilmu yang mempelajari standar moral seseorang atau masyarakat. Indikator etika profesi adalah sebagai berikut: Bertanggung jawab terhadap profesi yang dipilih, Mementingkan kepentingan umum daripada pribadi dan Memiliki prinsip selalu berhati-hati
7. Motivasi (MT) adalah Proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Indikator motivasi adalah sebagai berikut: Merasa aman dalam bekerja, Hubungan yang erat antar rekan kerja dan Menyukai tantangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PF	55	36.00	45.00	38.5636	3.14327
TP	55	21.00	30.00	24.6182	2.22353
PK	55	16.00	20.00	17.0727	1.54985
BK	55	26.00	40.00	32.4545	2.92384
EP	55	20.00	25.00	21.2909	1.92135
MT	55	13.00	20.00	16.8727	1.83641
KA	55	26.00	35.00	29.0364	2.46429
Valid N (listwise)	55				

Sumber: lampiran 5 dan data diolah (2020)

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,760	-0,364	0,718
Profesionalisme (PF)	0,207	2,212	0,032
Tingkat pendidikan (TP)	0,119	1,084	0,284
Budaya kerja (BK)	0,036	0,686	0,496
Pengalaman kerja (PK)	0,250	4,151	0,000
Etika profesi (EP)	0,472	3,238	0,002
Motivasi (MT)	0,006	0,070	0,944
<i>Adjusted R²</i>	0,827		
F hitung	43,880		
Sig. F	0,000		

Sumber: lampiran 6 dan data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3 dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KA = -0,760 + 0,207PF + 0,119TP + 0,036PK + 0,260BK + 0,472EP + 0,006MT + e$$

Interpretasi persamaan di atas adalah sebagai berikut:

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah lulus dari uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai F yaitu 37.263. Maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme (PF), tingkat pendidikan (TP), pengalaman kerja (PK), budaya kerja (BK), etika profesi (EP) dan motivasi (MT) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja auditor (KA). Hal ini dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang dibuat layak untuk diuji data.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,827 atau 92%. Hal ini berarti sebesar 82,7 persen variasi kinerja auditor (KA) dipengaruhi oleh model yang dibentuk oleh profesionalisme (PF), tingkat pendidikan (TP), pengalaman kerja (PK), budaya kerja (BK), etika profesi (EP) dan motivasi (MT), sedangkan sisanya 17,3 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Statistik t

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel profesionalisme (PF) diperoleh nilai t sebesar 2,212 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (PF) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H₁ diterima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki auditor maka semakin tinggi juga kualitas audit yang dihasilkan. Dengan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Pada penelitian sebelumnya Satiwka dan Ramantha (2015), yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa semakin profesional seorang auditor melakukan audit, maka semakin baik kualitas yang dihasilkan oleh seorang auditor. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas audit karena profesionalisme berarti

menggunakan semua pengetahuan, ilmu dan pengalamannya dalam melaksanakan audit, menjaga independensi serta bersikap jujur akan hasil audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sagung dan Badera (2018) dan Veronika (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2. Variabel tingkat pendidikan (TP) memiliki nilai t sebesar 1,084 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,284 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (TP) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H₂ ditolak. Hal ini memberikan gambaran dimana tingkat pendidikan yang dimiliki seorang auditor semakin tinggi maka seorang auditor terlalu banyak mengambil pertimbangan-pertimbangan dalam setiap keputusannya. Hal ini disebabkan karena walaupun semakin tinggi tingkat pendidikan akademik seorang auditor tidak dapat menjamin bahwa kualitas audit yang dihasilkannya akan menjadi lebih baik. Kualitas audit yang baik tidak hanya didasarkan oleh kemampuan intelektual teori saja, namun harus didukung oleh adanya integritas yang dimiliki oleh auditor itu sendiri. Hasil ini menunjukkan meningkatnya tingkat pendidikan responden tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gimardien (2017) dan Bernadenta dkk., (2020) menemukan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Juliarsa (2014) dan Veronika (2019) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
3. Variabel pengalaman kerja (PK) memiliki nilai t sebesar 0,686 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,496 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja (PK) tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H₃ ditolak. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja auditor, seseorang auditor tidak bergantung pada pengalaman auditnya. Jika auditor memiliki pengalaman audit yang tinggi maka auditor belum tentu akan dengan mudah melakukan tugas-tugas auditnya dan sebaliknya jika rendah maka dalam melaksanakan tugasnya auditor belum tentu akan mendapatkan kesulitan-kesulitan sehingga kualitas audit yang dihasilkan akan rendah pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siddiqi (2017) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Wirawan (2013) dan Veronika (2019) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
4. Variabel budaya kerja (BK) memiliki nilai t sebesar 4,151 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja (BK) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H₄ diterima. Budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, karena budaya organisasi merupakan pola pemikiran dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai yang diakui serta menjadi pedoman dalam suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kualitas audit. Sebaliknya, apabila budaya organisasi buruk maka akan melemahkan dan menurunkan kualitas audit seorang auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arya dan Karya (2016) dan Candra dkk 2015) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
5. Variabel etika profesi (EP) memiliki nilai t sebesar 3,238 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etika profesi (EP) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H₅ diterima. Etika profesi merupakan landasan etika yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap auditor. Dalam melaksanakan pemeriksaan, seorang auditor harus menjunjung tinggi etika profesinya sebagai auditor agar tercipta transparansi dalam pengelolaan keuangan. Sehingga apabila auditor dalam melaksanakan pemeriksaan auditor menjunjung tinggi etika profesi maka

akan menghasilkan kualitas audit semakin baik dan mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap profesi auditor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satiwka dan Ramantha (2015) dan Muliani dkk., (2015) yang menyatakan etika profesi berpengaruh positif pada kinerja auditor.

6. Variabel motivasi (MT) memiliki nilai t sebesar 0,070 bertanda positif dengan nilai signifikan $0,944 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (MT) berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (KA), sehingga H_6 ditolak. Hal ini menunjukkan untuk meningkatkan kualitas audit seseorang tidak tergantung pada motivasinya. Jika auditor memiliki motivasi yang tinggi belum tentu akan mudah melakukan tugas-tugas auditnya dan sebaliknya jika rendah maka dalam melaksanakan tugasnya auditor belum tentu akan mendapatkan kesulitan-kesulitan sehingga kualitas audit yang dihasilkan akan mudah pula, karena motivasi yang tinggi namun tidak dilengkapi dengan profesionalisme yang tinggi, maka tidak akan berpengaruh terhadap kualitas audit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siddiqi (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arya dan Karya (2016) dan Haris (2015) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki auditor maka semakin tinggi juga kinerja auditor yang dihasilkan. Dengan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.
2. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini memberikan gambaran dimana tingkat pendidikan yang dimiliki seorang auditor semakin tinggi maka seorang auditor terlalu banyak mengambil pertimbangan-pertimbangan dalam setiap keputusannya.
3. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja auditor, seseorang auditor tidak bergantung pada pengalaman auditnya.
4. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi dalam penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, karena budaya organisasi merupakan pola pemikiran dan tindakan yang mencerminkan nilai-nilai yang diakui serta menjadi pedoman dalam suatu organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja auditor.
5. Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi merupakan landasan etika yang harus dipahami dan dilaksanakan oleh setiap auditor. Dalam melaksanakan pemeriksaan, seorang auditor harus menjunjung tinggi etika profesinya sebagai auditor agar tercipta transparansi.
6. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan untuk meningkatkan kualitas audit seseorang tidak tergantung pada motivasinya. Jika auditor memiliki motivasi yang tinggi belum tentu akan mudah melakukan tugas-tugas auditnya.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan seperti metode pengumpulan data melalui kuesioner yang ditinggal di KAP sesuai waktu yang telah disepakati, dalam penelitian ini hanya memperoleh 12 KAP dari 16 KAP yang ada di Provinsi Bali. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, budaya kerja, etika profesi dan motivasi terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan variabel-variabel lain seperti (fee audit, akuntabilitas, time budget pressure, kompetensi, lama hubungan dengan klien, tekanan dari klien dan lain-lain) yang dapat mempengaruhi kualitas audit dan diharapkan bisa mendampingi para responden dalam melakukan pengisian kuesioner dan juga dengan melakukan observasi yang lebih mendalam sehingga data yang diperoleh tidak hanya berdasarkan persepsi auditor saja.
2. Jumlah sampel yang relatif sedikit, berkaitan dengan responden dalam penelitian ini meskipun jumlah auditor yang menjadi responden sudah memenuhi kriteria minimal jumlah suatu sampel, namun lebih baik jika jumlahnya lebih banyak lagi agar sampel semakin mendekati populasi dan hasilnya lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
3. Kemungkinan timbulnya bias terhadap respon dari responden karena adanya ketidakseriusan responden dalam memberikan jawaban pada pertanyaan yang ada dalam kuesioner sehingga menyebabkan tidak terukur secara sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah. 2015. Pengaruh Ketidakjelasan Peran, Konflik Peran, Profesionalisme, Budaya Organisasi, Dan Tekanan Anggaran Waktu (Time Budget Pressure) Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Perwakilan BPKP RI Propinsi Jawa Tengah). Universitas Negeri Semarang.
- Candra, Purnamawati dan Trisna. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Auditor Junior. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha.
- Charisma. 2016. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Akuntan Publik Pada Kantor Akuntan Publik Di Surabaya. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Perbanas Surabaya.
- Eka Arya dan Karya. 2016. Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, Ambiguitas Peran, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi S1. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ita Nurezeki. 2018. Pengaruh Independensi, Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Jurnal. Fakultas Ekonom Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Julianti, Kadek. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasrswati Denpasar.
- Putri dan Suputra. 2013. Pengaruh Independensi , Profesionalisme, Dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *E- Journal Akuntansi Universitas Udayana*. 4 (1), Hal: 39-53.
- Satwika dan Ramantha. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Etikas Profesi dan Pelatihan Auditor

- Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sagung dan Badera. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Septiani dan Juliarsa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Pengalaman, dan Kepuasan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sagung dan Badera. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sahana. 2020. Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja Dan Kode Etik Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.
- Setiawan. 2015. Pengaruh Tekanan Klien, Pengalaman Auditor Dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit Di Kantor Akuntan Publik Di Denpasar. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasarwati Denpasar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronika. 2019. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.