

Determinan Kinerja Auditor : Survey pada Auditor di Kantor Akuntan Publik

Teri

Email : tery.unifa@gmail.com

Dosen Prodi Akuntansi Universitas Fajar Makassar, Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama author : Teri

E-mail : tery.unifa@gmail.com

Received : 23 November 2023, Revised: 27 Desember 2023, Accepted: 15 Januari 2024

Published : 29 Februari 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis struktur audit dan kepuasan kerja dalam menentukan kinerja auditor. Survey dilakukan pada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar.

Pengumpulan data menggunakan teknik kuisioner dan teknik penarikan sampel adalah teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 responden. Metode analisis data menggunakan tehnik regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci : Struktur Audit, Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor

Abstract: This study aims to analyze audit structure and job satisfaction in determining auditor performance. The survey was conducted on auditors who work at Public Accounting Firms in Makassar City. Data collection using questionnaire techniques and sample extraction techniques is a saturated sampling technique. The number of samples taken was 33 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression techniques. The results of the study show that audit structure and job satisfaction have a significant positive effect on auditor performance.

Keywords: Audit Structure, Job Satisfaction, Auditor Performance

I. PENDAHULUAN

Profesi sebagai akuntan publik memainkan peranan sosial yang sangat penting berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh auditor. Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Dalam menjaga mutu pekerjaan profesionalnya, Akuntan Publik harus berpedoman pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja auditor yang baik dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula dengan bantuan struktur audit dalam Kantor Akuntan Publik, auditor dapat melakukan

pekerjaannya dengan lebih terarah sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor serta mampu mengurangi beban pekerjaan dan kesalahan dalam mengaudit laporan keuangan. Struktur audit adalah langkah pendekatan secara sistematis pekerjaan audit yang memiliki karakteristik oleh proses dari prosedur rangkaian logis, dan memakai kumpulan alat serta kebijakan audit yang tertata untuk mempermudah seorang auditor menjalankan tugas auditnya.

Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relative kompleks, auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada di bawah perusahaan yang menggunakan struktur audit. selanjutnya penelitian yang dilakukan Fanani (2007) mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor, hasilnya struktur audit mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Stuart dan Prawit (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, berbeda dengan Fanani (2007) dan Putu Nita Widiantri (2015) yang menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor selain struktur audit ialah kepuasan kerja. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari sisi eksternal, tentu kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat (Amilin dan Dewi, 2008). Sehingga, dalam meningkatkan kinerjanya auditor dihadapkan pada berbagai tantangan untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas. Keberhasilan dan kinerja auditor dalam melakukan pemeriksaan keuangan sangat ditentukan oleh adanya peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam pemeriksaan. Hasil penelitian Trijayanti dan Yuniarta (2015) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

II. LITERATUR REVIEW

Kinerja Auditor

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari dan Siregar, 2008:242). Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Trisaningsih (2007:8) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu

perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil.

Menurut Trisnaningsih (2007) Kinerja auditor dapat diukur dengan : (a) Kemampuan. Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil yang dilakukannya dengan aturan dan standar yang ada, maka dari itu kemampuan yang dimiliki seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman baik akan aturan dan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik. (b). Komitmen organisasi, dimana suatu tindakan seorang auditor akan menentukan sikap dan perilaku komitmen pada organisasi yang berbeda-beda antara satu pekerja dengan pekerja lainnya sesuai dengan persepsi individu masing-masing. (c) Komitmen profesional, yang didasari oleh pemahaman perilaku, sikap dan orientasi profesional seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas merupakan cerminan dari norma-norma, aturan dan kode etik profesinya. (d) Motivasi. Dengan motivasi diharapkan setiap auditor bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi

Struktur Audit

Menurut I Gede Bandar Wira (2013) struktus audit adalah prosedur sistematis mengenai langkah-langkah dan alat-alat dalam audit. Suryana (2013) menjelaskan bahwa proses audit yang terstruktur dikarakteristikan dengan memperkenalkan perubahan dari pendekatan tradisional kepenggunaan kerangka konseptual yang lebih efisien dan efektif untuk menyusun program audit dalam setiap perikatan dengan klien. Sedangkan pendekatan audit yang tidak terstruktur dikarakteriskan dengan kurangnya pendokumentasian dalam hal kerangka kerja, panduan sistematis dalam proses audit. salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan , dan komunikasi dalam audit (Fanani 2008).

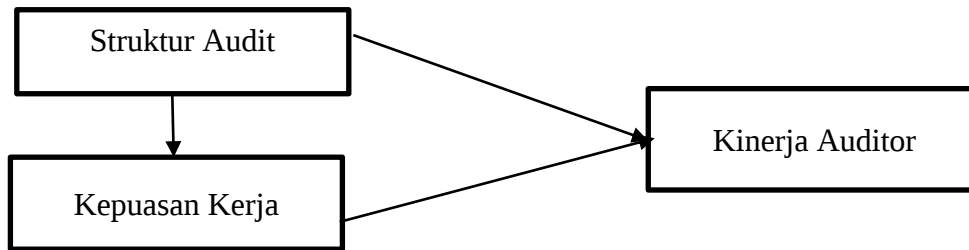
Adapun indikator struktur audit dalam Zaenal Fanani (2008:153) adalah ; (a) Prosedur aturan dalam pelaksanaan audit (inspeksi, pengamatan, konfirmasi, penelusuran, pemeriksaan bukti pendukung, perhitungan). (b). Petunjuk atau instruksi pelaksanaan audit. (c). Mematuhi keputusan yang ditetapkan. Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar professional yang relevean, sesuai keahliannya dan dengan berhati-hati. (d). Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang kompherensif dan terintegrasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sesuatu yang tidak menyenangkan (Ciliana, 2008). Menurut Sulton (2011) faktor–faktor penyebab kepuasan kerja yaitu : (a) . Karakteristik pekarjaan. Individu yang merasakan kepuasan intrinsik ketika melakukan tugas dalam pekerjaannya akan menyukai pekerjaan mereka dan memiliki motivasi untuk memberikan performa yang lebih baik. (b). Batasan dari organisasi, yakni kondisi lingkungan pekerjaan yang menghambat performa kerja karyawan. (c). Peran dalam pekerjaan. Ambiguitas

peran dan konflik peran memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. (d). Gaji. Hubungan antara tingkat gaji dan kepuasan kerja cenderung lemah. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa gaji bukan merupakan faktor yang sangat kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. (e). Stress kerja. Dalam setiap pekerjaan, setiap karyawan akan menghadapi kondisi dan situasi yang dapat membuat mereka merasa tertekan (Stress).

Kerangka Konsep



Gambar 1: Kerangka Konsep

Hipotesis

H1 : Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

III. METODOLOGI

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif, dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif (Sugiyono, 2013 : 13). Sampel yang di ambil dalam penelitian ini yaitu sampel dari para akuntan yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar yang berjumlah 34 auditor. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner.

Analisis yang digunakan yakni analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software SPSS versi 21. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

X1 : Struktur Audit

X2 : Kepuasan Kerja

α : Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

e : Error.

Hasil

Analisis regresi berganda digunakan mengingat variabel lebih dari satu. Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh struktur audit dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Hasil pengujian dapat disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 : Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		T-hitung	p-value
	B	Std. Error		
(Constant)	3.561	7.010	.508	.615
Struktur Audit	.920	.322	2.857	.008
Kepuasan Kerja	.551	.127	4.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data diolah dengan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel struktur audit (X1) terhadap kinerja auditor (Y) sebesar 0.920 dan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja auditor (Y) sebesar 0.551 sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3.561 + 0.920 X_1 + 0.551 X_2$$

Model ini telah menunjukkan bahwa kedua koefisien regresi tersebut bertanda positif yang berarti terdapat hubungan yang positif antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari pemaparan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa koefisien struktur audit bertanda positif sebesar 0.920 yang berarti, apabila struktur audit naik sebesar 1% maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan. Dan untuk koefisien kepuasan kerja bertanda positif sebesar 0.551 yang berarti, apabila kepuasan kerja naik sebesar 1% maka kinerja auditor akan mengalami peningkatan.

Struktur audit memiliki t_{hit} sebesar 2.857 dengan tingkat signifikan 0.000. Diperoleh nilai t_{tab} 2.040 sebesar dengan probabilitas 0.05. t_{tab} diperoleh dari $(33 - 1 - 1)$. Dari penjelasan tersebut diperoleh bahwa $(t_{hit} > t_{tab})$ $(2.857 > 2.040)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti H_2 dalam pengajuan hipotesis terbukti dengan kata lain struktur audit berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor. selanjutnya kepuasan kerja memiliki $t_{hit} > t_{tab}$ $(4.331 > 2.040)$ dan juga probabilitas tingkat signifikan $(0.05 > 0.04)$ dimana dalam hal ini tanda negative diabaikan/disesuaikan kriteria. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti H_a dalam pengajuan hipotesis terbukti dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja auditor.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini berdasarkan perbandingan antara t_{hit} (2.857) dan t_{tab} (2.040) dimana nilai t_{hit} (2.857) lebih besar dari nilai t_{tab} (2.040). Hal ini berarti bahwa auditor junior yang

berumur ± 40 tahun mampu menjalankan struktur audit yang dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Untuk tugas yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit menunjukkan kinerja yang sepadan. Sebaliknya, pada tugas yang relative kompleks, auditor dari perusahaan yang tidak menggunakan struktur audit jauh berada dibawah perusahaan yang menggunakan struktur audit. Hal ini dapat membuktikan hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fanani, Hanif, dan Subroto (2008) menyatakan pengaruh struktur audit dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dapat dilihat berdasarkan perbandingan antara t_{hit} (4.331) dan t_{tab} (2.040) dimana nilai t_{hit} (4.331) lebih besar dari nilai t_{tab} (2.040). Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan perasaan yang positif atau negative tentang aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsic dan ekstrinsik pada pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut. Tingkat perolehan mempunyai nilai yang berbeda-beda orang yang berbeda-beda. Bagi orang tertentu, pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan yang menantang mungkin menghasilkan perolehan yang netral atau bahkan negative. Bagi orang lain, perolehan pekerjaan semacam itu mungkin mempunyai nilai yang positif. Orang mempunyai nilai (value) yang berbeda-beda, yang dikaitkan dengan perolehan pekerjaan, perbedaan tersebut akan menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi tugas pekerjaan yang intinya sama. Auditor junior dengan usia ± 40 memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga semakin tinggi tingkat tantangan kerja yang dihadapi maka auditor junior mampu mengatasinya. Hal ini dapat membuktikan hasil yang diperoleh sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trijayanti, Darmawan dan Yuniarti (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan. (a) Struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. (b) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja audit.

Keterbatasan. (a) Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel yang lain selain variabel struktur audit dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja auditor. (b) Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti untuk cakupan yang lebih luas.

REFERENSI

Agus, Sukrisno.(2012). *Auditing: Pengertian Auditing dan Standar Profesional Akuntan Publik*. Auditing Buku 1 Edisi Empat. Salemba Empat. Jakarta.

- Ahmad badjuri. (2009). Pengaruh Komitmen Professional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Kajian Akuntansi*, Vol 1 No.2 Hal. 117.
- Amilin dan Rosita, Dewi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, Vol. 12, No. 1, Hal. 13-24.
- Arens, Alwvin A., Elder, dan Basley. (2010). *Auditing: Intergrated Approach Thirteenth Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar. “*Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteiraprima Tbk*”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No. 1, Februari 2009.
- Ciliana. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah. Jakarta : Universitas Indonesia
- Elizabeth Hanna dan Friska Firnanti. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 15, No. 1, ,Hlm. 13-26.
- Fanani, Zaenal, Rheny Afriana, Bambang Subroto, (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Indonesia*.5(2): h: 139-155
- Fajar Hadi Suryana, (2013). Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gautama S, Ibnu dan Muhammad Arfan, (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Telaah & Riset Akutansi*.3(2): h: 195-205.
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS22*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta, 2013.
- Hanif, Rheny Afriana, (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*. 21(3).
- Institut Akuntan Publik Indonesia, (2013) “*Standar Profesional Akuntan Publik*”, *Standar Audit (“SA”) 200 tentang Tujuan keseluruhan auditor independen dan pelaksanaan audit berdasarkan standar audit*, Jakarta, penerbit Salemba.
- Komang Alit Trijayanti, Nyoman Ari Surya Darmawan, Gede Adi Yuniarti, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor: Studi Pada KAP Provinsi Bali. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 3, No. 1.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Edisi Keenam. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Mulyadi, (2008). *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat. Salemba Empat, Jakarta
- (2009). *Auditing*, Edisi Keenam Buku I. Salemba Empat. Jakarta
- Pratama Andi, Dandez Rifa dan Arie Frinola Minovia, (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. 1 (1): h: 1-26.
- Putra I Gede Bandar Wira Dan Dodi Ariyanto. (2013). Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit, Dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Univ Udayana.
- Sarita dan Agustina. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Dan Lucos Of Control Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Prosiding SNA*. Vol. 12 tahun 2009

-
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sulton. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri. *“Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor”*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi X, 2007.
- Trijayanti, Darmawan dan Yuniarta. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali*. E-journal S1 Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan S1 Akuntansi. Vol. 3 No.1 Tahun 2015.
- Tuanakotta, (2015), *Audit Kontemporer*. Salemba Empat. Jakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Wira Putra, I Gede Bandar, (2012). *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Struktur Audit dan Role Stress Terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Bali*. Jurnal Akuntansi. 1 (1): h: 1-28.