

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Khayatun Nufus^{1*}, Pascal Fadillah²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

¹nufus@uinjkt.ac.id; ²pascal.fadillah@yahoo.com

^{*}Penulis korespondensi

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of auditing structures, role conflicts, role ambiguity, reward systems, the effectiveness of the use of accounting information system technology on auditors' performance. This study used primary data by distributing questionnaires to auditors who worked for the public accounting firms in Tangerang Raya. Determination of the sample using simple random sampling method. This study used a sample of 77 respondents. Data were analyze using multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS 20 programme. The results of this research indicate that audit structure and effectiveness of the use of accounting information system technology has a impact on auditor performance. Meanwhile, role conflict, role ambiguity and reward system does not have impact on auditor performance.

Keywords: Audit structure, role conflict, role ambiguity, reward system, effectiveness of the use of accounting information system technology, auditor performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward*, efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Tangerang Raya. Penentuan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 responden. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan konflik peran, ketidakjelasan peran dan sistem *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward*, efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi, kinerja auditor

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat mendorong perkembangan bisnis di Indonesia. Perkembangan bisnis ini terlihat semakin maju dengan banyaknya perusahaan-perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam. Perusahaan/entitas sebagai pelaku bisnis akan membuat laporan keuangan untuk mengetahui hasil usaha dan posisi keuangan perusahaan/entitas, sebagai acuan dalam pengambil keputusan, selain itu laporan keuangan juga merupakan alat yang dapat digunakan sebagai pertanggungjawaban pengelolaan manajemen perusahaan kepada pemilik perusahaan.

Berkembangnya dunia bisnis membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menyediakan jasa. Setiap laporan keuangan perusahaan perlu di audit oleh pihak ketiga (Akuntan Publik) untuk mengetahui apakah laporan keuangan perusahaan telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini wajar tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar keputusan.

Peran penting auditor yaitu menjembatani antara kepentingan investor dan kepentingan perusahaan sebagai pemakai dan penyedia laporan keuangan. Laporan keuangan yang telah mendapat pernyataan wajar dari auditor akan mempermudah investor dan pengguna lainnya untuk melihat keadaan perusahaan dan cerminan kinerja perusahaan, sehingga laporan tersebut akan lebih mudah dipercaya oleh kedua belah pihak. Tujuan dari pernyataan auditor ini agar laporan keuangan terhindar dari kesalahan, sehingga laporan keuangan lebih akurat. Penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit ini akan mempermudah pengguna (*user*) untuk pengambilan keputusan yang benar sesuai dengan kenyataan yang sesungguhnya. Ketika melaksanakan tugasnya, seorang auditor akan dihadapkan dengan banyak hal yang mempengaruhi dirinya dari segi perasaan, emosi, harga diri, dan kepribadian. Pengaruh dalam diri seperti profesionalisme dan keyakinan dalam menjalankan peran sebagai auditor merupakan bagian dari karakter auditor yang baik. Sedangkan pengaruh dari luar, tentu kinerja seorang auditor akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja dan perkembangan teknologi.

Kualitas kinerja KAP akan ditentukan oleh kualitas kinerja auditor. Kinerja auditor diharapkan mampu mewujudkan perusahaan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik menuju tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja auditor merupakan pencapaian hasil dari tugas yang dikerjakan oleh auditor untuk memenuhi tanggungjawab yang diterima, dan menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi tolak ukur klien ataupun publik dalam menilai hasil audit yang diterima (Fanani *et al*, 2008).

Pengguna informasi dibutuhkan agar laporan yang diberikan auditor dapat di andalkan dan relevan selain itu bertujuan agar terhindar dari konflik kepentingan pihak manajemen dengan pemakai laporan keuangan. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan kepercayaan dan dapat memudahkan dalam menjalankan perusahaannya.

Hubungan perusahaan dan auditor masing-masing memiliki kepentingan dan kebutuhan

yang berbeda. Perusahaan menginginkan kualitas audit yang baik, yaitu *Unqualified Opinion* (wajar tanpa pengecualian) agar kondisi perusahaan terlihat bagus oleh investor dan pemegang kepentingan. Namun auditor juga harus bersikap independen dalam memberikan opini nya kepada banyak pihak. Di sisi lain auditor juga harus memuaskan para kliennya dengan cara memenuhi keinginan dan kebutuhan klien, karena klien telah membayar *fee* atas jasanya sehingga kedepannya klien akan menggunakan kembali jasa audit tersebut. Independen yang dibutuhkan dalam kondisi seperti ini adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan, pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit (Arens, 2008).

Namun, dalam menjalankan tugasnya auditor sering dihadapkan oleh potensi konflik peran (*role conflict*) dan ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) sehingga mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Afifah *et al* (2015) *Role conflict* adalah konflik yang muncul dari mekanisme kontrol birokrasi organisasi yang tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Kondisi tersebut biasanya terjadi karena adanya dua perintah berbeda yang diterima secara bersamaan, dan pelaksanaan satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain. Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas, dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibandingkan individu lain (Wiguna, 2014).

Kinerja yang baik dapat dicapai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik pula, dengan bantuan struktur audit dalam Kantor Akuntan Publik mampu mengurangi beban pekerjaan dan kesalahan dalam mengaudit suatu laporan keuangan. Selain itu, salah satu cara untuk menciptakan tinggi atau rendahnya kinerja auditor ialah dengan menggunakan sistem *reward*. *Reward* dalam hal ini yaitu imbalan jasa yang diberikan kantor akuntan publik kepada auditor karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas kantor akuntan publik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem *reward* ini dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Jusuf, 2013).

Dalam bidang akuntansi, perkembangan teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan, terutama terhadap sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi bisnis. Sistem informasi akuntansi merupakan bagian penting dari auditor internal. Informasi dapat dikatakan berkualitas jika dapat memberikan suatu gambaran yang utuh dari suatu permasalahan, atau pemecah masalah.

Para auditor internal harus menggunakan sistem informasi akuntansi untuk memudahkan dalam mengaudit perusahaan. Suryana (2013) menjelaskan bahwa perubahan proses akuntansi akan mempengaruhi proses audit karena audit merupakan suatu bidang praktik yang menggunakan laporan keuangan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi. Faktor-faktor di atas sangatlah mempengaruhi kinerja auditor. Namun, berbagai fenomena mencerminkan kurangnya kualitas kinerja yang mengakibatkan kurangnya kualitas audit membuat masyarakat memandang negatif fungsi audit.

METODE

Fokus penelitian ini mengenai permasalahan pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward*, dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah akuntan publik yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan kriteria akuntan publik yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik wilayah Tangerang Raya.

Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada KAP secara langsung maupun melalui perantara.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 - b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Audit

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Struktur Audit

X₂ = Konflik Peran

X₃ = Ketidakjelasan Peran

X₄ = Sistem *Reward*

X₅ = Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 77 responden. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di KAP wilayah Tangerang Raya yang tersebar di tiga wilayah yaitu Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang dan Tangerang Selatan.

Hasil uji statistik deskriptif menjelaskan bahwa pada variabel struktur audit (X₁) jawaban minimum responden sebesar 6 dan maksimum sebesar 17 dengan rata-rata jawaban 10,66 dan standar deviasi 2,38. Variabel konflik peran (X₂) jawaban minimum responden sebesar 6 dan maksimum sebesar 24 dengan rata-rata jawaban 15,66 dan standar deviasi 4,20. Variabel ketidakjelasan peran (X₃) jawaban minimum responden sebesar 18 dan maksimum sebesar 28 dengan rata-rata jawaban 21,66 dan standar deviasi 2,41. Variabel sistem *reward* (X₄) jawaban minimum responden sebesar 22 dan maksimum sebesar 35 dengan rata-rata jawaban 29,35 dan standar deviasi 3,42. Variabel efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi (X₅) jawaban minimum sebesar 20 dan maksimum sebesar 30 dengan rata-rata jawaban 25,81 dan standar deviasi 2,72. Variabel kinerja

auditor (Y) jawaban minimum sebesar 14 dan maksimum 24 dengan rata-rata jawaban 19,38 dan standar deviasi 2,40.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward*, efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi dan kinerja auditor mempunyai kriteria valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dan reliabel karena mempunyai nilai *crobanch's alpha* lebih besar dari 0,70.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,893. Artinya bahwa data tersebut terdistribusi secara normal sehingga model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

Hasil uji heterokedastisitas memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 untuk setiap variabel independen. Nilai signifikansi untuk variabel struktur audit 0,207, konflik peran 0,452, ketidakjelasan peran 0,769, sistem *reward* 0,393, efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi 0,059. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan regresi.

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai VIF untuk variabel struktur audit (X_1) sebesar 1,352, variabel konflik peran (X_2) sebesar 2,562, variabel ketidakjelasan peran (X_3) sebesar 1,756, variabel sistem *reward* (X_4) 1,705 dan variabel efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi (X_5) sebesar 1,878. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolonieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Artinya, model persamaan regresi dalam penelitian ini terbebas dari masalah multikolonieritas antar variabel independen.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar 0,268. Hal ini menandakan bahwa variabel struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward* dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi hanya dapat menjelaskan 26,8% variabel kinerja auditor. Sedangkan sisanya sebesar 73,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sudah *fit*. Berdasarkan nilai *Sig.* tersebut juga dapat dikatakan bahwa struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, sistem *reward* dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi secara simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Sementara itu, hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,867 + 0,207X_1 - 0,091X_2 - 0,004X_3 - 0,019X_4 + 0,143X_5 + 2,155$$

Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa struktur audit mempunyai tingkat signifikansi 0,003 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti menerima H_1 sehingga dapat disimpulkan struktur audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau H_1 **diterima**. Hasil analisis berganda juga menjelaskan bahwa struktur audit dibutuhkan oleh auditor untuk meningkatkan kinerja dalam kegiatan aktifitas maupun dalam penugasan audit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Winidiantari & Widhiyani (2015), G. Putri & Suputra (2016), dan Lestarie (2009) yang menjelaskan bahwa struktur audit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Struktur audit merupakan suatu pendekatan sistematis yang meliputi penentuan karakteristik auditing, rangkaian prosedur yang logis, kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah dokumentasi serta sekumpulan kebijakan audit yang diintegrasikan dan alat yang akan membantu auditor dalam melaksanakan audit. Salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan, dan komunikasi dalam audit.

Struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai tingkat signifikansi 0,085 atau dapat dikatakan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti menolak H_2 sehingga dapat disimpulkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau H_2 **ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki konflik peran yang tinggi maupun rendah tidak dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Winidiantari & Widhiyani (2015) yang menyatakan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan Suryana (2013), Rosally & Jogi (2013), dan L. Azhar (2013) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Konflik peran merupakan bentuk kebingungan peran yang harus dilakukan oleh auditor. Konflik peran dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu.

Pada penelitian ini, konflik peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja auditor. Keadaan ini memaparkan konflik peran yang dihadapi auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan karena kantor akuntan publik mengaudit perusahaan dengan entitas kecil dengan auditor yang bekerja relatif sedikit sehingga dalam menjalankan tugas auditnya, masing-masing auditor sudah mengetahui dengan jelas tugas yang akan dilaksanakannya dan bersikap profesional antar rekan kerjanya serta dapat menjaga kode etiknya maupun integritasnya sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Ketidajelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketidajelasan peran mempunyai tingkat signifikansi 0,954 atau dapat dikatakan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti menolak H_3 sehingga dapat disimpulkan ketidajelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau **H_3 ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seorang auditor yang memiliki ketidajelasan peran yang tinggi maupun rendah tidak dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa ketidajelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosally & Jogi (2015) yang menunjukkan ketidajelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Ketidajelasan peran mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui. Sebagai contoh, ketidajelasan peran dialami jika auditor menyadari jadwal audit, tetapi tidak yakin bagaimana untuk menyelesaikan audit tepat waktu. Ketidajelasan peran tersebut menggambarkan tidak adanya respon yang dinilai mencukupi untuk pekerjaan yang dilakukan oleh auditor. Artinya bahwa tidak terdapat respon menerima atau menolak atas hasil pekerjaan sehingga auditor tidak bisa memastikan seberapa baik pekerjaan tersebut telah diselesaikan.

Pada penelitian ini ketidajelasan peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini mungkin disebabkan karena kebanyakan responden adalah auditor pemula yang memiliki pengalaman kerja yang relatif singkat (1-5 tahun) dan usia yang relatif muda (20-25 tahun), sehingga belum merasakan ketidajelasan peran.

Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem *reward* mempunyai tingkat signifikansi 0,720 atau dapat dikatakan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut berarti menolak H_4 sehingga dapat disimpulkan ketidajelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau **H_4 ditolak**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem *reward* yang diberikan KAP belum maksimal sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja auditor.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina (2014) yang menyatakan bahwa sistem *reward* tidak mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami *et al* (2019) yang menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2013), Umayah (2015), Albar (2009), Sianipar (2013), dan Jusuf (2013).

Reward merupakan keadilan dari imbal hasil yang diterima seorang auditor dari KAP karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sistem reward ini dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pada penelitian ini sistem *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini di mungkinkan karena *reward* yang diberikan oleh KAP kepada auditor bukan berdasarkan beban kerja, namun berdasarkan masa kerja, golongan, dan jabatan.

Pengaruh Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi mempunyai tingkat signifikansi 0,042 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti menerima H_5 sehingga dapat disimpulkan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor atau **H_5 diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan kemudahan teknologi sistem informasi akuntansi dapat memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas dan mempercepat kerja auditor sehingga dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryana (2013) yang menyatakan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esya (2008), dan Putri (2010) yang menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Perubahan proses akuntansi akan mempengaruhi proses audit karena audit merupakan suatu bidang praktik yang menggunakan laporan keuangan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi. Dengan adanya kemajuan yang telah dicapai dalam bidang akuntansi yang menyangkut SIA berbasis komputer dapat menghasilkan laporan keuangan, maka praktik auditing akan terkena imbasnya. Perkembangan teknologi informasi juga mempengaruhi proses audit.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel struktur audit dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara, variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan sistem *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna dan memiliki beberapa keterbatasan dan kelemahan yang mungkin dapat menyebabkan adanya bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini, diantaranya: Terbatasnya sumber informasi dan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang diangkat oleh peneliti. Penelitian ini hanya mencakup KAP yang berada di wilayah Tangerang Raya. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner mengalami kesulitan, karena penelitian dilakukan bertepatan dengan pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) akibat wabah virus yang mengharuskan penutupan beberapa kegiatan operasional pada kantor-kantor di Tangerang Raya.

Saran dalam penelitian ini, diantaranya yaitu; Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak referensi atau literatur terbaru yang relevan dengan topik

penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel independen yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor seperti pemahaman *locus of control*, komitmen organisasi, tekanan waktu, disiplin kerja, dan *leadership style*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode wawancara langsung atau untuk memperoleh data yang lebih berkualitas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas daerah survei, atau menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum. Untuk organisasi/ KAP disarankan untuk melakukan pelatihan mengenai teknologi informasi yang ada. Hal ini penting untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan bagi auditor yang bekerja di organisasi/KAP tersebut agar mampu meningkatkan kualitas dan kinerjanya.

PUSTAKA ACUAN

- Albar, Z. (2009). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman Dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Provinsi Sumatera Utara*.
- Amilin. (2017). The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating Effect of Emotional Quotient. *European Research Studies Journal*, 20(2A), 237–249.
- Ashari & Winarto. (2017). Mitra Ernst & Young Indonesia Didenda US\$ 1 Juta. Diunduh pada 13 Februari 2017, dari <https://nasional.kontan.co.id/news/mitra-ernst-young-indonesia-didenda-us-1-juta>
- Ayuningtyas, D. (2019). Gara-gara Lapkeu, Deretan KAP Ini Malah Kena Sanksi OJK. Diunduh pada 09 Agustus 2019, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809123549-17-90910/gara-gara-lapkeu-deretan-kap-ini-malah-kena-sanksi-ojk>
- Dahono, Y. (2019). Kasus Jiwasraya, Komisi VI Akan Panggil Akuntan Publik PWC. Diunduh pada 29 Desember 2019, dari <https://www.beritasatu.com/nasional/592855/kasus-jiwasraya-komisi-vi-akan-panggil-akuntan-publik-pwc>
- Elya Zulva Diani, Rachmawati Meita Oktaviani, Sunarto Sunarto, S. W. (2019). Pengaruh Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Esy, F. P. (2008). *Pengaruh Kompetensi Auditor Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Bea dan Cukai Di Wilayah Jakarta*.
- Jogi, C. R. & Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Journal of Buiness Accounting*, 3(2), 31–40.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA*, 1(3), 634–644.
- Komang Dyah Putri Gayatri, I. D. . D. S. (2016). Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Ajuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 1366–1391.
- L, A. A. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi*, 21(4).

- Laucereno, S.F. (2018). OJK Beri Sanksi ke Akuntan Publik yang Terlibat Kasus SNP Finance. Diunduh pada 01 Oktober 2018, dari <https://finance.detik.com/moneter/d-4237228/ojk-beri-sanksi-ke-akuntan-publik-yang-terlibat-kasus-snp-finance>
- Lestarie, R. S. (2009). *Pengaruh Locus of Control, Struktur Audit, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Nurul Arsy Utami, Muh. Nasir, S. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Reward Terhadap Kinerja Auditor Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 1–9.
- Putri, I. N. M. (2010). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Internal*.
- Putu Nita Winidiantari, N. L. S. W. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(1), 249–264.
- PPPK Kemenkeu. (2015). Sanksi Pembekuan Izin Akuntan Publik Ben Ardi, CPA. Diunduh pada 29 Mei 2015, dari <http://www.pppk.kemenkeu.go.id/in/post/sanksi-pembekuan-izin-akuntan-publik-ben-ardi-cpa>
- Raharjo, E. M. T. (2013). Pengaruh Locus of Control, Pengalaman Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Perilaku Etis Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, XI (22).
- Sianipar, R. D. (2013). *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Manajerial*.
- Suryana, F. H. (2013). *Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, Konflik Peran Dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor*.
- Trisnarningsih, 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*.
- Ulfa Afifah, Ria Nelly Sari, rita Anugerah, Z. M. S. (2015). The Effect of Role Conflict, Self-Efficacy, Profesional Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Emotional Quotient as Moderating Variable. *Procedia Economics and Finance*, 31, 206–212.
- Umayah, A. D. (2015). Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (Jri), Dan Manager'S Value Orientation Towards Innovation (Voi Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Pt Wika Gedung Jakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i1.6885>
- Wareza. M (Eds). (2019). Lagi-lagi KAP Kena Sanksi OJK, Kali Ini Partner EY. Diunduh pada 09 Agustus 2019, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20190809100011-17-90855/lagi-lagi-kap-kena-sanksi-ojk-kali-ini-partner-ey>
- Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, B. S. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Dan Ketidakjelasan Peran, Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2)