

**PENGARUH KEPERIBADIAN *HARDINESS*, ETIKA PROFESI,
PROFESIONALISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN STRUKTUR
AUDIT TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus Pada KAP di Semarang dan Surakarta)**

Salma Alfian Dita¹, Rina Trisnawati²

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
08586684900

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
085647248202

Email: salma.alfian@gmail.com¹, rina.trisnawati@ums.ac.id²

Abstrak

Seorang auditor memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan bisnis global saat ini. Peran tersebut berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan auditor yang memiliki beberapa hal untuk menunjang kinerja auditor diantaranya kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kelima hal tersebut terhadap kinerja auditor. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling, sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 57 orang, sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Kota Semarang dan Surakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan keempat variabel yang lain tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, struktur audit

Abstract

Auditor plays a very important role in today's global business development. The role relates to duties and responsibilities. As a company engaged in the service sector, a Public Accounting Firm (KAP) requires an auditor who has several things to support the auditor's performance including hardiness personality, professional ethics, professionalism, organizational commitment and audit structure. This study aims to determine the effect of these five things on auditor performance. This research is a quantitative research using purposive sampling technique, so that the number of samples obtained is 57 people, the sample used is auditors who work in public accounting firms in Semarang and Surakarta. The data collection method used in this study is a survey method with a questionnaire technique. The data analysis technique used to test the hypothesis in this study is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results showed that personality hardiness had an effect on auditor performance with a significance value of 0.000. While the other four variables have no effect on the performance of the auditor.

Keywords: *Hardiness personality, professional ethics, professionalism, organizational commitment, audit structure*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat saat ini memacu meningkatnya persaingan antara para pelaku bisnis untuk meningkatkan kepercayaan para investor melalui laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan. Hal ini membuka peluang bagi Kantor Akuntan Publik untuk menyediakan jasa audit, dimana setiap laporan keuangan perusahaan perlu diaudit oleh auditor yang dianggap independen untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan standar dan prinsip akuntansi yang berlaku umum, sekaligus mendapatkan opini yang menyatakan wajar atau tidaknya laporan keuangan tersebut, sehingga perusahaan mempunyai keyakinan atas laporan keuangan yang disajikan manajemen perusahaan sebagai dasar pengambilan keputusan strategik yang berhubungan dengan perusahaan serta untuk meningkatkan kepercayaan investor atas laporan keuangan

yang dihasilkan perusahaan. Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan pemegang saham. Sehingga perusahaan harus semakin kritis dalam memilih Kantor Akuntan Publik untuk mengaudit laporan keuangan perusahaan.

Kinerja auditor sangat ditentukan dari hasil audit yang dapat diandalkan bagi pihak yang membutuhkan. Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak hal yang dimiliki ataupun yang dihadapinya baik dari dalam maupun dari luar. Pengaruh dari dalam diri seperti profesionalisme dan komitmen menjadi tolak ukur karakter auditor yang baik. Sedangkan pengaruh dari luar, tentu kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Harapan investor terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas laporan keuangan yang dihasilkan akan terpenuhi jika auditor dapat menjalankan tugasnya secara profesional sehingga kinerja auditor dapat dinilai. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah kepribadian tangguh (*hardiness*). *Hardiness* adalah konstruk kepribadian yang terstruktur dan berfungsi sebagai daya tahan ketika individu dihadapkan pada keadaan stress. Faktor lainnya adalah etika profesi, seorang akuntan dapat dikatakan profesional apabila dalam menjalankan tugas-tugasnya harus sudah sesuai dengan aturan atau pedoman-pedoman Kode Etik Akuntan Indonesia. Auditor dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor adalah Komitmen Organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dihasilkannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu struktur audit. Struktur Audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur, rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dan menggunakan sekumpulan alat - alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepribadian *Hardiness*, Etika Profesi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada KAP di Semarang dan Surakarta)”.

Landasan Teori

1. Akuntansi Perilaku (*Behavioral Accounting*)

Konsep perilaku (*behavioral concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Teori sikap serta perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menjelaskan bahwa perilaku ditentukan oleh aturan-aturan sosial, kebiasaan dan sikap. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan saat menampilkan suatu perilaku, hingga berfungsi memberikan pedoman dan mengarahkan bagi perilaku.

2. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori Keagenan (*Agency Theory*) menjelaskan adanya konflik kepentingan antara manajemen selaku agen dengan pemilik selaku *principal*. *Principal* ingin mengetahui segala informasi termasuk aktivitas manajemen, yang terkait dengan investasi atau dananya dalam perusahaan. Hal ini dilakukan dengan meminta laporan pertanggungjawaban pada agen (*management*). Berdasarkan laporan tersebut *principal* menilai kinerja manajemen. Kenyataan yang terjadi adalah kecenderungan manajemen untuk melakukan tindakan yang membuat laporannya kelihatan baik, sehingga kinerjanya dianggap baik.

3. Kinerja Auditor

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja Individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja Auditor

adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan 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 usaha perusahaan. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kepribadian Hardiness

Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan stressor yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness*. Seorang individu yang mempunyai tingkat *hardiness* yang tinggi mempunyai sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Keterkaitan antara *hardiness* dengan kinerja yang menyebutkan *hardiness* karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menghadapi stres. Kepribadian *Hardiness* dianggap sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan pada dan menetralkan situasi – situasi yang menekan. Seorang auditor yang memiliki kepribadian *hardiness* biasanya memiliki keberanian terhadap perubahan atau perbedaan dan dapat menarik menarik kesimpulan terhadap situasi yang dihadapi dari keadaan tersebut.

5. Etika Profesi

Aturan etika profesi merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut yang biasanya disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi seorang auditor. Pada kode etik profesi terdapat dua sasaran pokok ini yaitu Pertama, kode etik bermaksud melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian baik secara disengaja maupun tidak disengaja oleh kaum profesional. Kedua, kode etik bertujuan melindungi keseluruhan profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang tertentu yang mengaku dirinya profesional.

6. Profesionalisme

Profesionalisme seorang auditor berarti auditor diwajibkan dalam menjalankan tugas-tugas auditnya dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur yang berlaku, dalam hal ini, seorang auditor yang memiliki sikap profesional harus menghindari kemungkinan-kemungkinan adanya kelalaian dan ketidakjujuran dalam melaksanakan tugasnya. Profesionalisme dianggap sebagai syarat utama bagi seseorang yang ingin menjadi seorang auditor eksternal, hal ini dikarenakan profesionalisme yang tinggi kebebasan auditor akan semakin terjamin.

7. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada dalam sebuah organisasi dan komitmen juga dikatakan sebagai identitas dan kebutuhan akan pelayanan pada suatu pekerjaan yang memiliki tanggung jawab tinggi. Yang terakhir adalah struktur audit.

8. Struktur Audit

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah - langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat - alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit.

9. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh kepribadian *hardiness* terhadap kinerja auditor

Hubungan antara *hardiness* dengan kinerja audit dilihat dari sudut pandang keperilakuan, kemudian merubah bentuk stres yang dialami auditor dalam menghadapi pekerjaan dari hal negatif menjadi tantangan yang memberikan dampak positif. Seorang auditor haruslah memiliki *commitment* cukup baik dalam mengontrol diri sendiri sejauh mana seorang auditor itu bisa

mengendalikan situasi apapun baik yang dilakukannya dalam proses audit ataupun situasi yang dialami secara pribadi.

Kepribadian *hardiness* dianggap sebagai salah satu faktor yang efektif bagi auditor untuk menghadapi kejadian - kejadian yang penuh tekanan dalam pekerjaannya. Kepribadian *hardiness* yang tinggi akan berhubungan dengan rendahnya kesalahan proses kerja seorang auditor. Auditor haruslah memiliki kepribadian *hardiness* ketika menghadapi pekerjaan yang banyak dan menumpuk, karena kepribadian *hardiness* tinggi membuat auditor bisa menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak pada citra kinerja auditor dimata publik.

Menurut penelitian dari Wedhana dan Utama (2016) kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja audit.

b. Pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor

Jika auditor mampu menjaga perilaku etisnya dalam bekerja maka akan menghasilkan audit yang berkualitas. Etika profesi menggambarkan sebuah karakteristik dari suatu profesi, dan sebagai bentuk pembeda antara satu profesi dengan profesi lain. Etika profesi memiliki fungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya termasuk auditor. Kode etik auditor harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi auditor karena seorang auditor akan memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat dan digunakan sebagai alat kepercayaan bagi masyarakat luas.

Etika profesi berkaitan terhadap kode etik atau etika auditor kemudian mengarahkan pada sikap, tingkah laku, dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, yang dikaitkan untuk menjaga mutu auditor yang tinggi. Semakin tinggi etika profesi yang dijunjung seorang auditor maka akan berdampak pada kinerja audit yang dihasilkan akan semakin baik dan menambah kepercayaan publik.

Menurut penelitian dari Marita dan Gultom (2018) etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Etika profesi berpengaruh terhadap kinerja audit.

c. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Auditor dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP).

Jika pemakai jasa tidak memiliki keyakinan pada auditor, kemampuan para profesional itu untuk memberikan jasa kepada klien dan masyarakat secara efektif akan berkurang.. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi. Auditor yang profesional akan lebih baik dalam menghasilkan hasil audit yang dibutuhkan dan berdampak pada peningkatan kinerja auditor. Jika hal – hal tersebut dipenuhi maka akan berdampak pada peningkatan kerjanya.

Menurut penelitian Istiariani (2018), Marita dan Gultom (2018), Temaja dan Utama (2018), Prabayanthi dan Widhiyani (2018) profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Komitmen pada organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktifitas yang tinggi.

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam

bekerja, serta memberikan prestasi dan pelayanan terbaik bagi organisasi yang dinaunginya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor terhadap organisasi, maka kinerja auditor akan semakin baik.

Menurut penelitian Putra dan Latrini (2016), Gayatri dan Suputra (2016), Marita dan Gultom (2018), Prabayanthi dan Widhiyani (2018) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut :

H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

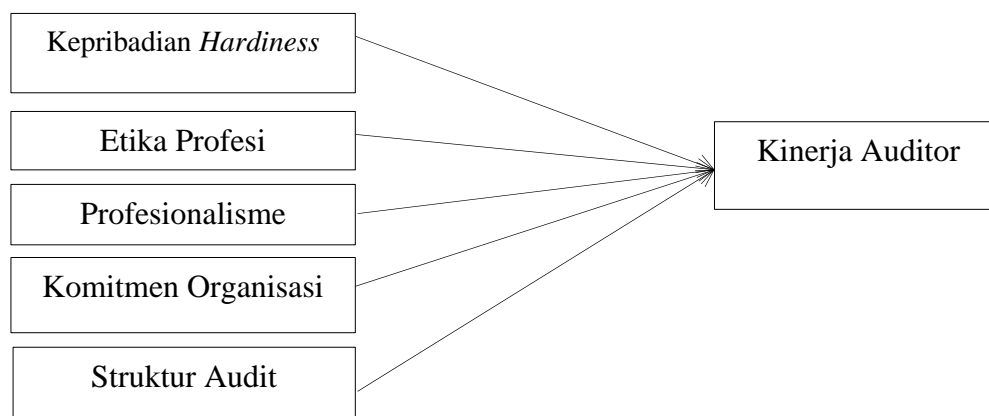
e. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, dapat mendorong efektifitas dan efisiensi, serta mengurangi litigasi yang dihadapi KAP. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Penggunaan dan pemahaman struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya agar menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan KAP akan menjadi lebih efektif dan efisien.

Menurut penelitian Gayatri dan Suputra (2016) struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut :

H5: Struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Gambar berikut ini menggambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam model penelitian mengenai pengaruh kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit terhadap kinerja auditor



Gambar I Kerangka Pikiran

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah auditor yang bekerja di KAP di kantor akuntan publik di Kota Semarang dan Surakarta.. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada KAP secara langsung yang berjumlah 75 kuesioner dan dengan sampel yang kembali sebanyak 57 sampel. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari auditor yang berkerja pada KAP sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada auditor yang berkerja di KAP sebagai responden.

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap akuntan publik (auditor) yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di wilayah Kota Semarang dan Surakarta. Auditor yang berpartisipasi dalam penelitian ini meliputi auditor senior maupun auditor junior yang melaksanakan pekerjaan di bidang auditing. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian secara langsung dengan cara mendatangi responden. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 60 buah dan jumlah kuesioner yang

kembali adalah sebanyak 57 buah kuesioner atau 95%. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 57 buah atau 95%. Gambaran mengenai data sampel disajikan pada tabel 1

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Kuesioner yang disebarakan	75	100%
2	Kuesioner yang kembali	57	95%
3	Kuesioner yang dapat diolah	57	95%

Sumber: Data Primer, 2021

Dari sampel didapatkan jumlah responden yang mengisi kuesioner menunjukkan bahwa sekitar 32 orang atau 56,14% responden didominasi oleh jenis kelamin pria, dan sisanya sebanyak 25 orang atau 43,86% responden berjenis kelamin wanita. Kemudian sebanyak 7 responden atau sebesar 12,28% menduduki posisi sebagai auditor magang, 31 responden atau sebesar 54,39% menduduki posisi sebagai auditor junior, 18 responden atau sebesar 31,58% menduduki posisi sebagai auditor senior dan 1 orang atau 1,75% sebagai manager KAP. Hal ini menunjukkan bahwa auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dan Surakarta mayoritas adalah auditor junior.

Selanjutnya sebagian besar responden berpendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang atau 8,77%, Strata Satu (S1) dengan jumlah 49 responden atau 85,97% serta Strata Dua (S2) dengan jumlah 3 responden atau 5,26%. Hal ini menggambarkan bahwa pendidikan Strata Satu (S1) menjadi jenjang pendidikan yang umumnya ditempuh untuk memasuki dunia kerja sebagai auditor. Selain itu terdapat 27 orang atau 47,37% responden yang berumur ≤ 25 tahun, responden yang berumur 26 - 30 tahun juga sebanyak 15 orang atau 26,31%, responden yang berumur 31 - 35 tahun juga sebanyak 6 orang atau 10,53%, responden yang berumur > 35 tahun juga sebanyak 6 orang atau 10,53%, dan responden yang tidak menyebutkan umurnya sebanyak 3 orang atau 5,26%.

Kemudian dapat diketahui bahwa sebanyak 45 responden atau sekitar 78,95% telah bekerja selama 0 - 5 tahun, 7 responden atau sekitar 12,28% telah bekerja selama 6 – 10 tahun, 3 responden atau sekitar 5,26% telah bekerja selama > 10 tahun serta 2 responden atau sekitar 3,51% tidak menyebutkan masa kerja. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden telah cukup berpengalaman dengan pekerjaannya sebagai seorang auditor.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,651 ^a	0,424	0,368	2,395

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai adjusted R sebesar 0,368 atau 36,8%. Hal ini menandakan bahwa variabel kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit hanya bisa menjelaskan 36,8% variabel kinerja auditor. Sedangkan sisanya, yaitu 63,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	215,630	5	43,126	7,519	0,000 ^b
Residual	292,510	51	5,735		
Total	508,140	56			

Sumber: Data Primer, 2021

Tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi hasil uji F sebesar 0,000, hal ini berarti seluruh variabel independen, yaitu kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme, komitmen organisasi, dan struktur audit secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan dijunjung tingginya kepribadian *hardiness*, etika profesi, profesionalisme dan komitmen terhadap organisasi serta didukung dengan penggunaan struktur audit yang terperinci akan meningkatkan kinerja auditor.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,579	4,505		1,904	0,063
Kepribadian <i>Hardiness</i>	0,453	0,121	0,516	3,753	0,000
Etika Profesi	0,229	0,178	0,171	1,286	0,204
Profesionalisme	-0,027	0,095	-0,044	-0,282	0,779
Komitmen Organisasi	0,119	0,120	0,150	0,994	0,325
Struktur Audit	-0,081	0,183	-0,064	-0,442	0,660

Sumber: Data Primer, 2021

1. Kepribadian *Hardiness* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian *hardiness* terhadap kinerja auditor, hal ini bisa dilihat dari hasil output SPSS dengan analisis regresi yang menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan H1 diterima, artinya bahwa kepribadian *hardiness* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian berarti terdapat pengaruh antara tingkat kepribadian *hardiness* seorang auditor terhadap tingkat kinerja kerja mereka.

Kepribadian *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu termasuk auditor yang berkerja pada KAP. Sehingga dapat dijelaskan hubungan antara kepribadian *hardiness* auditor dengan kinerja adalah apabila seorang auditor mempunyai kepribadian *hardiness* tinggi maka kinerjanya akan meningkat. Kondisi tersebut menyebabkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wedhana dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2. Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Tabel 4 juga memperlihatkan nilai variabel etika profesi sebesar 0,204 yang berarti etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Seorang auditor tidak mengindahkan aturan etika profesi yang akan menimbulkan rendahnya tingkat kepercayaan klien terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya. Menurunnya etika profesi dari auditor akan mempengaruhi kinerja auditor, serta akan menuruni dan turunya kinerja yang dihasilkan auditor.

Etika profesi ini akan mengarah ke sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi. Tetapi apabila auditor dalam bekerja menyimpang dari etika yang semestinya akan menurunkan kepercayaan pada auditor dan menurunnya kepercayaan klien pada hasil proses pengauditan yang dilakukan auditor. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitorus & Wijaya (2016) dan Hermanik & Putri (2018) yang menyatakan bahwa etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

3. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pada tabel 4 juga menunjukkan hasil bahwa variabel profesionalisme memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,779. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H3 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan maupun dikarenakan kurangnya hubungan dengan rekan seprofesi yang mengakibatkan kurang membangun kesadaran profesional. Profesionalisme auditor juga dipengaruhi usia dari auditor itu sendiri, hal tersebut bisa dikarenakan oleh usia yang mana dapat kita lihat dari data responden yang kebanyakan berusia di bawah 30 tahun, pengalaman yang kurang dan dianggap menurunkan kinerja auditor.

Profesionalisme auditor dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam proses audit. Jika tugas seorang auditor tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, maka auditor tidak akan dapat memberikan kinerja secara maksimal dan akan berdampak pada standar auditor yang dilaksanakan. Jika kondisinya terjadi, maka dapat berpengaruh pada penurunan profesionalisme auditor. Hal tersebut yang membuat profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian mendukung penelitian yang dilakukan dengan Fuad (2015) dan Khasanah (2020) yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

4. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Pada tabel 5 juga menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,325. Tingkat signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti H₄ ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian, auditor hanya menjaga sikap rasa hormat pada komitmen organisasi dalam bekerja dan memiliki motivasi dalam melakukan tugas tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

Komitmen organisasi terkadang tidak dihiraukan oleh auditor karena dianggap sebagai status kepercayaan pada status organisasi. Bagi mereka organisasi bukan menjadi sepenuhnya dan menjadi bagian dari mereka. Pada saat bekerja auditor bekerja sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan, apabila menyimpang dari komitmen tidak terlalu dihiraukan karena dampaknya tidak dirasakan langsung oleh auditor. Sehingga komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widhi & Setyawati (2015) dan Putra & Ariyanto (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

5. Struktur Audit tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Tabel 5 juga memperlihatkan nilai variabel struktur audit sebesar 0,660 yang berarti struktur audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan pada teknik dan prosedur audit yang digunakan tidak efektif dan efisien dalam mengatur kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya sehingga menghasilkan kinerja auditor menjadi turun. Bentuk struktur audit yang rumit akan mempengaruhi kinerja auditor karena memperlambat cara kerja auditor yang membutuhkan waktu cepat dalam melakukan proses audit pada perusahaan klien dan berdampak pada penurunan kinerja auditor.

Struktur audit sebagai tata urutan dalam proses audit. 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 dari KAP untuk menunjukkan kinerja yang sepadan. Hal tersebut membuat rasa tidak adil dalam diri auditor karena kinerja yang dilakukan auditor tidak dilakukan secara langsung pada perusahaan klien namun hanya mendapatkan informasi dari pihak auditor perusahaan sehingga kehandalan dari proses audit tidak maksimal dan berdampak menurunnya kinerja dimata publik akan turun. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aminah & Mahdi (2015) dan Budiman (2016) yang menyatakan bahwa struktur audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Kesimpulan

1. Kepribadian *Hardiness* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ sehingga H₁ diterima.
2. Etika Profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan $0,204 > 0,005$ sehingga H₂ ditolak.
3. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan $0,779 > 0,005$ sehingga H₃ ditolak.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan $0,325 > 0,005$ sehingga H₄ ditolak.
5. Struktur audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikan $0,660 > 0,005$ sehingga H₅ ditolak.

Keterbatasan dan Saran

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian berikutnya di bidang akuntansi keperilakuan (behavioral accounting). Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja auditor seperti gaya kepemimpinan, independensi, konflik peran dan locus of control.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode wawancara langsung atau untuk memperoleh data yang lebih berkualitas.
3. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas daerah survei, atau menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian ini, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada waktu sibuk kantor. Sehingga tingkat pengembalian (*respon rate*) kuesioner dapat lebih tinggi, dan mendapat hasil yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Azhari, S. R., Junaid, A., & Tjan, J. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi*. Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi, Vol.2 Nomor 2, p-ISSN: 2714-6359 e-ISSN: 2714-6340, 141-180.
- Diani, E. Z., Oktaviani, R. M., Sunarto, S., & Wulandari, S. (2019). *Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*. Prosiding SENDI_U, ISBN: 978-979-3649-99-3, 578-583.
- Gayatri, K. D., & Suputra, I. D. (1366-1391). *Pengaruh Struktur Audit, Tekanan Waktu, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15.2, ISSN: 2302-8556, 2016.
- Hidayat, M. T. (2011). *Pengaruh Faktor-Faktor Akuntabilitas Auditor dan Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Muslimin. (2020). *Pengaruh Kepribadian Hardiness dan Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang*. Cognicia, Vol. 8, No. 1, eISSN 2685-8428, 102-117.
- Prabayanthi, P. A., & Widhiyani, N. L. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.22.2, ISSN: 2302-8556, 1059-1084.
- Putra, K. A., & Ariyanto, D. (2016). *Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Locus Of Control, Struktur Audit dan Komitmen Organisasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 14.1, ISSN: 2303-1018, 340-370.
- Sitorus, R. R., & Wijaya, L. (2016). *Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi*. Media Studi Ekonomi, Volume 19 No. 2, 98-119.
- Temaja, I. P., & Utama, I. M. (2016). *Pengaruh Profesionalisme, Kepribadian Hardiness, Motivasi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.15.3, ISSN: 2302-8556, 1711-1739.