

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA AUDITOR DI ERA
VOLATILITY, UNCERTAINTY, COMPLEXITY, DAN AMBIGUITY (VUCA)**

Leriza Desitama Anggraini¹, R.M.Rum Hendarmin²

¹Akuntansi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
leriza@uigm.ac.id

ABSTRACT

VUCA is a condition that affects the state of the economy because of the rapid changes in various sectors that create unexpected and difficult to predict business challenges where this era will test the viability of companies. Auditors have an important role in the survival of the company. The sustainability of the company can be realized, one of which is from financial reports that are presented fairly. Therefore, to encourage this success, the auditor needs good and quality performance. This study aims to analyze and examine the factors that can affect the performance of auditors in the KAP Palembang City. This research is included in the type of quantitative descriptive research. The processed data is primary data, where data is obtained through distributing questionnaires and direct interviews as a means of confirmation to informants. Objects in this study include role conflict, audit structure, motivation, audit fees and job satisfaction. The sample in this study is 40 auditors who have met the criteria. The results of the analysis and testing of data and hypotheses show that partially the role conflict variables, audit structure variables, and motivational variables do not affect the auditor's performance. Meanwhile, the variable audit fees and job satisfaction variables influence the auditor's performance. Furthermore, simultaneously, these variables affect the auditor's performance.

Keywords: auditors; performance; VUCA

ABSTRAK

VUCA merupakan suatu kondisi yang memengaruhi keadaan perekonomian karena perubahan yang begitu cepat dari berbagai sektor yang menimbulkan tantangan bisnis yang tidak terduga dan sulit diprediksi dimana era ini akan menguji keberlangsungan hidup perusahaan. Auditor memiliki peran yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Keberlangsungan hidup perusahaan dapat diwujudkan salah satunya dari laporan keuangan yang tersaji dengan wajar. Maka dari itu, untuk mendorong keberhasilan tersebut auditor membutuhkan kinerja yang baik serta bermutu. Penelitian ini bertujuan menganalisis serta mengkaji faktor yang dapat memengaruhi kinerja dari auditor di KAP wilayah Kota Palembang. Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang berjenis deskriptif kuantitatif. Data yang diolah merupakan data primer, dimana data didapatkan melalui penyebaran kuesioner serta wawancara langsung sebagai sarana konfirmasi kepada informan. Objek pada penelitian ini antara lain konflik peran, struktur audit, motivasi, audit fee dan kepuasan kerja. Sampel pada penelitian ini sejumlah 40 auditor yang telah memenuhi kriteria. Hasil dari analisis serta pengujian data dan hipotesis menghasilkan bahwa secara parsial variabel konflik peran, variabel struktur audit, variabel motivasi tidak memengaruhi dari kinerja auditor. Sedangkan, variabel *audit fee* dan variabel kepuasan kerja memengaruhi dari kinerja auditor. Selanjutnya secara simultan, variabel – variabel tersebut memengaruhi dari kinerja auditor.

Kata Kunci: auditor; kinerja; VUCA

Jurnal Akun Nabelo:
Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif
Volume 5/Nomor 2/Januari 2023
Jurusan Akuntansi FEB Universitas Tadulako



A. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang kian ketat mengharuskan perusahaan untuk selalu berinovasi dan berkembang agar bisa terus bertahan dalam industri. Setelah melewati kondisi sulit pada masa pandemi Covid-19, sekarang Indonesia memasuki era ketidakpastian, penuh kompleksitas dan keambiguan yang disebut era VUCA. VUCA berasal dari kata *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*. *Volatility* merupakan sebuah perubahan cepat pada sektor ekonomi, sosial dan politik. *Uncertainty* merupakan suatu kondisi yang tidak pasti dan memberikan kondisi penuh tidak terduga yang bisa terjadi kapan saja. *Complexity* merupakan keadaan yang kacau dan mengganggu dalam suatu organisasi. *Ambiguity* merupakan kondisi yang tidak jelas, mengambang dan masih menyisakan banyak pertanyaan. VUCA merupakan suatu kondisi yang memengaruhi keadaan perekonomian karena perubahan yang begitu cepat dari berbagai sektor yang menimbulkan tantangan bisnis yang tidak terduga dan sulit diprediksi mengakibatkan kekacauan dan kebingungan sehingga diperlukan keberanian, tanggung jawab dan kerelaan dalam menentukan keputusan bisnis (Hantono, 2022). Era VUCA menyebabkan banyak industri berguguran, dimana era ini akan menguji keberlangsungan hidup perusahaan (Fitriani, 2022).

Keberlangsungan hidup perusahaan dapat diwujudkan salah satunya dari laporan keuangan yang tersaji dengan wajar. Laporan keuangan dapat dinyatakan kewajarannya dengan melalui proses pemeriksaan oleh pihak independen yang berkompeten yaitu akuntan publik atau auditor independen. Akuntan publik bertugas melakukan pemeriksaan, menyatakan opini serta mempertanggungjawabkan opininya. Maka dari itu, profesi akuntan publik memiliki peran yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian jasa pemeriksaan laporan keuangan secara profesional pada klien di bawah naungan Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan tugas dari profesi akuntan publik (Yudha et al., 2021). KAP membawahi sejumlah auditor baik senior maupun junior yang memiliki kompetensi dibidang jasa akuntansi. Auditor diharuskan berkompeten agar dapat menjalankan tugasnya serta dapat meningkatkan kepercayaan dari pengguna jasanya (Anggraini & Melinda, 2021). Pada pelaksanaan pemeriksaan auditor diatur melalui standar dan kode etik profesi yang tertuang pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). SPAP mengharuskan auditor untuk bekerja secara profesional, independen serta penuh tanggung jawab dalam pemberian opini guna mengungkapkan kebenaran atas laporan keuangan (Saraswati & Badera, 2018).

Namun masih banyak ditemukan kasus keterlibatan auditor pada kasus manipulasi laporan keuangan di Indonesia. Kasus keterlibatan auditor disorot masih maraknya penyuapan auditor dalam pelaksanaan pemeriksaan perusahaan milik koleganya. Hal tersebut dilatarbelakangi untuk mendapatkan keuntungan pribadi yang mengakibatkan *trust issue* masyarakat kepada profesi auditor dimana auditor secara independen yang bertanggungjawab dalam pemberian pendapat terkait dengan laporan keuangan perusahaan (Andini, 2017). Beberapa kasus yang terjadi di Indonesia melibatkan auditor independen dalam memanipulasi laporan keuangan seperti kasus Kimia Farma, Lippo Bank, sampai PT.KAI. Peran auditor seharusnya mendeteksi dan menyelesaikan permasalahan yang ada antara pelaku bisnis dan masyarakat sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat pada profesi auditor. Maka dari itu, untuk mendorong keberhasilan tersebut auditor membutuhkan kinerja yang baik serta bermutu. Kinerja auditor yang baik juga menjadi indikator penentu kinerja dari KAP (Damayanti et al., 2018).

Kinerja auditor adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dijalankan oleh seorang yang kompeten yaitu auditor dalam periode yang ditentukan. Kinerja dari seorang auditor menjadi sarana evaluasi dari sebuah hasil kerja yang dilakukan manajemen dalam suatu perusahaan (Andini, 2017). Kinerja auditor

dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, yaitu konflik peran, *audit fee*, struktur audit, motivasi, dan juga kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya Prihatin menyatakan bahwa struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran tidak memengaruhi dari kinerja auditor (Prihatin, 2017). Berdasarkan penelitian Yudha menunjukkan variabel motivasi juga tidak terdapat pengaruh kepada kinerja auditor. Sedangkan variabel lain seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja dari auditor (Andini, 2017) (Hanna & Firnanti, 2013). Sehingga penelitian ini memilih variabel konflik peran, struktur audit, motivasi dan terdapat penambahan variabel *audit fee* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari berbagai penelitian terdahulu memberikan motivasi pada penelitian ini untuk membuktikan secara empiris korelasi konflik peran, struktur audit, *audit fee*, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja dari auditor pada KAP di wilayah Kota Palembang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

B.1. VUCA

VUCA menggambarkan keadaan global yang semakin berdinamika dan tidak menentu setelah perang dingin U.S. Army War College. VUCA kepanjangan dari Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity. Berikut penjelasannya (Hantono, 2022).

1. Volatility

Tanda dari kemunculan volatilitas salah satunya dengan lahirnya tantangan baru yang tidak diidentifikasi penyebabnya. Hal tersebut mengakibatkan perubahan yang sangat cepat pada dunia bisnis dan tidak terduga. Kondisi tidak stabil ini merupakan dampak dari kemajuan teknologi, tatanan ekonomi baru, perubahan *lifestyle* dan komunikasi informasi.

2. Uncertainty

Kondisi Uncertainty ditandai dengan kondisi yang serba tidak pasti dalam dunia bisnis yang suka tidak suka akan dihadapi oleh pebisnis. Seperti contoh kondisi Trump terpilih menjadi Presiden Amerika Serikat jauh dari prediksi dari pengamat politik, konflik timur tengah, kekeringan akibat cuaca ekstrem dan bencana alam mengakibatkan ketidakstabilan perekonomian dunia.

3. Complexity

Complexity disebabkan dari berbagai kondisi yang saling berhubungan dan memengaruhi. Hal tersebut disebabkan dari beberapa factor antara lain terdapat regulasi yang semakin kompleks, perubahan teknologi, peningkatan konsumsi dan terdapat kompetitor baru.

4. Ambiguity

Ambiguitas menjadi faktor terakhir dalam VUCA. Ambiguitas merupakan kondisi yang membingungkan dan bisa menyesatkan. Ambiguitas suatu kondisi dimana akan sulit menentukan keputusan dalam bisnis dan dapat menyesatkan perusahaan dalam menentukan keputusannya.

B.2. Kinerja Auditor

Pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja auditor sebagai bentuk perwujudan hasil kerja dalam suatu organisasi. Kinerja auditor merupakan akumulasi dari hasil pekerjaan seorang akuntan publik dalam melakukan sejumlah pemeriksaan yang independen dan objektif atas laporan keuangan dari suatu perusahaan. Kesesuaian laporan keuangan perusahaan dinilai berdasarkan dari prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku (Romli & Hendaris, 2019). Larkin mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja auditor dinilai dari empat dimensi personalitas, yaitu dari perspektif kemampuan, perspektif komitmen profesional, perspektif motivasi, dan perspektif kepuasan kerja. Kinerja auditor merupakan kemampuan auditor menjalankan tugas dengan menerapkan kode etik, standar dan aturan yang berlaku serta menghasilkan kerja yang baik (Hanna & Firnanti, 2013).

B.3. Konflik Peran

Mekanisme dari pengendalian organisasi yang tidak sesuai dengan aturan dan norma yang profesional akan mengakibatkan timbulnya sebuah konflik peran. Selain itu penyebab terjadinya konflik peran karena terdapat dua atau lebih perintah secara bersamaan yang pelaksanaannya hanya satu perintah dan mengabaikan perintah lain. Tugas auditor independen sering kali terjadi konflik peran karena dihadapkan pada kondisi ketidaksesuaian antara permintaan klien dengan hasil temuan yang tidak dapat memenuhi harapan klien. Hal tersebut memungkinkan terjadi konflik peran jika terdapat perbedaan norma, aturan dan etika antara auditor independen dengan KAP tempat auditor bekerja (Hanna & Firnanti, 2013).

B.4. Struktur Audit

Struktur audit merupakan langkah sistematis yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan yang bertujuan untuk memberikan pedoman kerja auditor dan membantu auditor dalam melakukan tugasnya. Sehingga pelaksanaan struktur audit dapat memberikan dampak yang baik bagi auditor terutama meningkatkan kinerja auditor (Prihatin, 2017).

B.5. Audit fee

Audit fee merupakan pendapatan yang diterima auditor dari klien sebagai bentuk perolehan dari perikatan antara klien dan auditor (A. . I. I. P. Sari et al., 2020). DeAngelo mengemukakan bahwa audit fee merupakan sejumlah biaya yang dikorbankan oleh pengguna jasa yang juga merupakan pendapatan untuk KAP yang tergantung pada konteks kompleksitas reputasi KAP dan ruang lingkup audit. Pelayanan audit dari upaya serta penilaian yang baik dicerminkan dari audit fee yang diterima (S. P. Sari et al., 2019).

B.6. Motivasi

Motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi seorang dalam berperilaku dan bertindak dengan berbagai cara. Motivasi memiliki beberapa indikator antara lain keamanan dalam bekerja, korelasi yang erat antara rekan kerja serta menggemari sebuah tantangan (Yudha et al., 2021).

B.7. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan bahwa kondisi yang emosional dari seorang individu baik menyenangkan ataupun tidak dari pandangan individu tersebut (A. . I. I. P. Sari et al., 2020). Kepuasan kerja auditor menjadi salah satu dampak positif bagi seorang dengan karakteristik yang dianalisis. Sehingga auditor yang memiliki kepuasan kerja lebih memengaruhi kualitas dalam pelaksanaan audit (Yucta & Pangaribuan, 2022).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang berjenis deskriptif kuantitatif. Data yang diolah merupakan data primer, dimana data didapatkan melalui penyebaran kuesioner serta wawancara langsung sebagai sarana konfirmasi kepada informan. Penelitian dilakukan pada KAP di wilayah Kota Palembang yang tercatat dalam direktori IAPI sampai tahun 2021. Responden merupakan para auditor yang tergabung sebagai auditor senior maupun junior yang bekerja di KAP yang tersebar di Kota Palembang yang berjumlah 64 auditor dari 7 KAP. Pemilihan sampel menggunakan metode *convenience sampling* dengan kriteria sebagai berikut auditor harus minimal pendidikan S1, pengalaman sebagai auditor minimal 1 tahun dan menduduki jabatan minimal 1 tahun sehingga menghasilkan sampel sejumlah 40 auditor yang telah memenuhi kriteria. Variabel pada penelitian ini antara lain variabel independen dan dependen. Variabel independen pertama yaitu konflik peran (X1) merupakan mekanisme dari pengendalian organisasi yang tidak sesuai dengan aturan dan norma yang profesional akan mengakibatkan timbulnya sebuah konflik peran. Selain itu penyebab terjadinya konflik peran karena terdapat dua atau lebih perintah secara bersamaan yang pelaksanaannya hanya satu perintah dan mengabaikan perintah lain. Variabel konflik peran diukur dengan skala likert 5 poin untuk 6 pertanyaan.

Variabel independen kedua yaitu *audit fee* (X2) merupakan sejumlah biaya yang dikorbankan oleh pengguna jasa yang juga merupakan pendapatan untuk KAP yang tergantung pada konteks kompleksitas reputasi KAP dan ruang lingkup audit. Variabel *audit fee* diukur dengan skala likert 5 poin untuk 5 pertanyaan. Variabel independen ketiga yaitu struktur audit (X3) merupakan struktur audit merupakan langkah sistematis yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan kegiatan pemeriksaan yang bertujuan untuk memberikan pedoman kerja auditor dan membantu auditor dalam melakukan tugasnya. Variabel struktur audit diukur dengan skala likert 5 poin untuk 5 pertanyaan.

Variabel independen keempat yaitu motivasi (X4) merupakan faktor yang dapat memengaruhi seorang dalam berperilaku dan bertindak dengan berbagai cara. Motivasi memiliki beberapa indikator antara lain keamanan dalam bekerja, korelasi yang erat antara rekan kerja serta menggemari sebuah tantangan. Variabel motivasi diukur dengan skala likert 5 poin untuk 8 pertanyaan. Variabel independen kelima yaitu kepuasan kerja (X5) merupakan kondisi yang emosional dari seorang individu baik menyenangkan ataupun tidak dari pandangan individu tersebut. Variabel kepuasan kerja diukur dengan skala likert 5 poin untuk 8 pertanyaan. Selanjutnya variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y) merupakan pengukuran kinerja auditor dinilai dari empat dimensi personalitas, yaitu dari perspektif kemampuan, perspektif komitmen profesional, perspektif motivasi, dan perspektif kepuasan kerja. Kinerja auditor merupakan kemampuan auditor menjalankan tugas dengan menerapkan kode etik, standar dan aturan yang berlaku serta menghasilkan kerja yang baik. variabel dependen ini diukur dengan skala likert 5 poin untuk 10 pertanyaan.

Pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk mengolah data. Analisa data menggunakan beberapa teknik statistik dan beberapa tahapan pengujian diantaranya dilakukan tahap pengujian statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas. Tahapan selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik diantaranya dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan juga pengujian pada hipotesis diantaranya dengan melakukan analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan. Parameter Individu (Uji Statistik), dan Uji Hipotesis Simultan juga dilakukan pada penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP	40	9	18	13.88	2.409
AF	40	13	18	15.57	1.466
SA	40	10	20	15.10	2.762
MT	40	20	32	26.33	2.749
KK	40	21	32	26.10	2.610
KA	40	29	43	35.65	3.000
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa penyimpangan data rendah terlihat dari nilai standar deviasi yang lebih kecil dibanding nilai mean dimana nilai dari data telah terdistribusi secara merata.

D.2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.708	6.332		2.165	.037
Konflik Peran (KP)	-.007	.170	-.006	-.042	.967
Audit Fee (AF)	.159	.301	.078	.529	.040
Struktur Audit (SA)	.358	.172	.282	1,382	.578
Motivasi (MT)	.328	.178	.300	1.839	.075
Kepuasan Kerja (KK)	.464	.186	.403	2.496	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor (KA)

Sumber: Data diolah 2022

D.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik sebelum uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Pada hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dari jumlah 40 responden yang terdapat dalam data kuisioner. Pada hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Selanjutnya pada hasil uji heterokedastisitas antar variabel bebas menunjukkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi ini.

D.4 Hasil Uji F

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	142.990	5	28.598	4.672	.002 ^b
Residual	208.110	34	6.121		
Total	351.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Struktur Audit, Konflik Peran, Audit Fee, Motivasi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 4,672 bernilai positif dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Sehingga semua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dari auditor.

D.5 Hasil Uji t

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.708	6.332		2.165	.037
Konflik Peran	-.007	.170	-.006	-.042	.967
Audit Fee	.159	.301	.078	.529	.040
Struktur Audit	.358	.172	.282	1,382	.578
Motivasi	.328	.178	.300	1.839	.075
Kepuasan Kerja	.464	.186	.403	2.496	.018

a . Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut H1 diterima terlihat dari nilai sig 0,000 < 0,05. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 2,165 > t tabel. Sedangkan H2 ditolak terlihat dari t-hitung yang menunjukkan nilai -0,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,967. Selanjutnya H3 diterima terlihat dari nilai t-hitung 0,529 dan nilai signifikansi sebesar 0,040. Selanjutnya H4 dan H5 juga ditolak terlihat dari nilai t-hitung yang menunjukkan 1,382 dan signifikansi 0,578 untuk H4 dan nilai dari t-hitung sebesar 1,839 dan nilai signifikansi 0,075 untuk H5. Sedangkan, H6 diterima terlihat dari t-hitung yang senilai 2,496 dan nilai signifikansi 0,018.

Berdasarkan dari hasil pengujian data dan hipotesis diperoleh bahwa variabel konflik peran (KP), audit fee (AF), struktur audit (SA), motivasi (MT), dan kepuasan kerja KK) memberikan pengaruh kepada kinerja auditor. Hal tersebut terlihat dari nilai F hitung senilai 4,672 bernilai positif dan terlihat nilai signifikansi sebesar 0,002 (sig < 0,05). Semua variabel secara simultan memengaruhi variabel kinerja auditor. Sedangkan secara parsial pada variabel konflik peran (KP) memperoleh nilai -0,042 dan nilai signifikansi 0,967. Sehingga variabel KP tidak memberikan pengaruh kepada kinerja auditor. Hal

tersebut menggambarkan bahwa konflik peran yang terjadi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang auditor. Selanjutnya, variabel audit fee (AF) memperoleh nilai 0,529 dengan nilai signifikansi 0,040. Sehingga variabel AF memengaruhi dari kinerja auditor. Hal tersebut memberikan gambaran audit fee termasuk unsur yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Semakin tinggi audit fee yang diterima maka semakin meningkatkan kinerja auditor dan jika semakin sedikit audit fee yang diterima maka akan sebaliknya kinerja auditor akan menurun juga. Selanjutnya variabel struktur audit (SA) memperoleh nilai 1,382 dengan nilai signifikansi 0,578. Sehingga variabel SA tidak memberikan pengaruh kepada kinerja auditor. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa struktur audit tidak menjadi pendukung dari kinerja auditor. Auditor selalu menerapkan struktur audit pada setiap pemeriksaan sesuai dengan prosedur. Sehingga struktur audit ini selalu digunakan dan tidak memberikan pengaruh dari kinerja auditor. Selanjutnya variabel motivasi (MT) memperoleh nilai 1,839 dengan tingkat signifikansi 0,075. Sehingga variabel MT tidak memberikan pengaruh kepada kinerja auditor. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan peningkatan kinerja auditor tidak bergantung pada motivasi. Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi belum tentu dapat mengerjakan tugas pemeriksaan dengan baik. Selanjutnya variabel kepuasan kerja (KK) menunjukkan nilai 2,496 dengan tingkat signifikansi 0,018. Sehingga variabel KK memengaruhi dari kinerja auditor. Hal tersebut menunjukkan suatu kepuasan dalam bekerja dapat menjadi motivasi bagi seorang auditor untuk memberikan kinerja yang baik. Semakin kepuasan auditor dalam bekerja meningkat maka semakin meningkatkan kinerja seorang auditor.

E. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil pengujian data dan hipotesis diperoleh kesimpulan antara lain konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini setiap konflik peran auditor yang menyebabkan terjadinya benturan peran pada pekerjaan auditor tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang auditor. *Audit fee* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada penelitian ini *audit fee* termasuk unsur yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Semakin tinggi *audit fee* yang diterima maka semakin meningkatkan kinerja auditor dan sebaliknya. Struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada penelitian ini struktur audit diterapkan pada setiap pemeriksaan sesuai dengan prosedur. Sehingga struktur audit tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja auditor. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan peningkatan kinerja auditor tidak bergantung pada motivasi. Auditor yang memiliki motivasi yang tinggi belum tentu dapat mengerjakan tugas pemeriksaan dengan baik. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal tersebut menggambarkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan suatu kepuasan dalam bekerja dapat menjadi motivasi bagi seorang auditor untuk memberikan kinerja yang baik. Semakin kepuasan auditor dalam bekerja meningkat maka semakin meningkatkan kinerja seorang auditor.

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan implikasi yaitu walaupun dunia industri juga sedang berjuang pada era VUCA, auditor harus tetap meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepercayaan dan tentunya meningkatkan pendapatan dari *audit fee*. Selain itu, auditor juga harus selalu mengupgrade diri dan kemampuannya untuk siap dalam menyongsong era yang lebih menantang lagi di masa depan. Saran untuk peneliti selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang juga dapat memengaruhi dari kinerja auditor seperti *time budget*

pressure, hubungan dan tekanan dari klien serta kompetensi auditor dan lain-lain. Pada penelitian ini jumlah sampel yang relatif sedikit dan sempit sehingga penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan pada responden agar menghasilkan penelitian dari ruang lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, G. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor (Studi Pada KAP Pekanbaru, Padang, Medan). *JOM Fekon*, 4(1), 1310–1321.
- Anggraini, L. D., & Melinda. (2021). Analysis Of Implementation Professionalism, Professional Ethics, Auditor Experience, and Independence As a Materiality Level Consideration In KAP of Palembang City. *JURNAL AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 6(2), 119–124. <http://aksi.pnm.ac.id>
- Damayanti, A. K., Rispantyo, & Kristiantanto, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Surakarta, Semarang dan Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(2), 316–324.
- Fitriani, A. P. (2022). Peran Akuntan Syariah dalam Menghadapi Society 5.0 Pada Era VUCA. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(1), 73–86.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 13–28.
- Hantono. (2022). Pengaruh Budgetary, Participation, Information Asymmetry, Organizational Citizenship Behavior, Job Relevant Information terhadap kinerja di era VUCA. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2209–2229. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.843>
- Prihatin, E. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Semarang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 05(02), 125–135.
- Romli, & Hendaris, B. (2019). Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Internal Audit Pemerintah Daerah Kota Bandung. *Portofolio*, 16(2), 10–26.
- Saraswati, A. A. S. D., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Pada Kinerja Auditor KAP di Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 982. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p07>
- Sari, A. . I. I. P., Rupa, I. W., & Manuaba, I. B. M. P. (2020). Pengaruh Fee Audit dan Profesionalisme Auditor Terhadap Kualitas Audit dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa*, 1(1), 39–44. <https://doi.org/10.22225/jraw.1.1.1545.39-44>
- Sari, S. P., Diyanti, A. A., & Wijayanti, R. (2019). The Effect of Audit Tenure, Audit Rotation, Audit Fee, Accounting Firm Size, and Auditor Specialization to Audit Quality. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 4(3), 186–196. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v4i3.9492>
- Yucta, S., & Pangaribuan, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Auditor, Pengalaman Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *Journal Scientific of...*, 3(10), 23–31. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/article/view/1064%0Ahttps://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/article/download/1064/895>
- Yudha, I. G. B., Putra, I. G. C., & Santosa, M. E. S. (2021). Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 356–367. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.657>