

**PENGARUH KOMPLEKSITAS KERJA DAN TEKANAN KETAATAN
TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA PERUSAHAAN JASA
PERHOTELAN DI KOTA MEDAN**

Alistraja Dison Silalahi

e-mail : alitraja.disonsilalahi@gmail.com

Ardhansyah Putra Hrp

e-mail : ardhansyahputra86@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Nusantara Al Wasliyah Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompleksitas kerja dan tekanan ketaatan terhadap kinerja auditor pada perusahaan jasa perhotelan di kota Medan. Yang menjadi populasi adalah pegawai auditor di kota Medan. Sampel yang diambil adalah pegawai auditor di hotel bintang lima di kota Medan. Kriteria pengambilan sampel bagi staf auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja di KAP sekurang-kurangnya 1 tahun. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel kompleksitas kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis pertama memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,058 dengan signifikansi sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel kompleksitas kerja tidak berpengaruh pada kinerja auditor, pada hipotesis yang kedua menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tekanan ketaatan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,033 dan nilai signifikansi sebesar 0,612 sehingga dikatakan menolak hipotesis kedua. Dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,843 yang berarti bahwa sebesar 84,3% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel kompleksitas kerja dan tekanan ketaatan.

Kata kunci : Kompleksitas kerja, Tekanan ketaatan, Kinerja Auditor

1. PENDAHULUAN

Meningkatnya iklim persaingan dunia usaha, salah satunya pemberian jasa oleh kantor akuntan publik, menuntut setiap akuntan publik untuk memperbaiki kinerja demi meningkatkan kualitas audit. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kalbers & Fogarty, 1995). Kinerja sering digunakan sebagai salah satu tolok ukur untuk menentukan suatu pekerjaan dapat dikatakan baik atau sebaliknya. Pencapaian kinerja atau prestasi kerja bagi auditor dapat dinilai dari tiga indikator yaitu: (1) kualitas

pekerjaan, yaitu mutu pekerjaan audit yang didasarkan pada kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki auditor; (2) kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang diberikan kepada auditor dan kemampuan auditor dalam memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan; serta (3) ketepatan waktu.

Kompleksitas dan tekanan waktu dipandang sebagai variabel yang tepat mengingat hampir sebagian besar penugasan audit bersifat kompleks dan rumit, serta harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Adanya persepsi penugasan yang berbeda memotivasi

peneliti untuk menggunakan sifat kepribadian sebagai karakteristik individu yang diduga mempengaruhi kinerja auditor. Auditor biasanya dihadapkan pada tugas yang banyak, beragam, dan saling terkait antara tugas yang satu dengan lainnya (Engko & Gudono, 2007).

Kompleksitas tugas disini diartikan sebagai persepsi individu tentang suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki pembuat keputusan (Jamilah *et al.*, 2007). Suatu penugasan dapat dirasa sulit bagi seorang auditor, namun tidak demikian halnya bagi auditor lain (Restuningdiah & Indriantoro, 2000). Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga topik ini penting untuk diteliti dan dibahas.

Seorang auditor dalam proses audit memberikan opini dengan *judgement* yang didasarkan pada kejadian masa lalu, sekarang dan akan datang. Terjadinya kasus kegagalan audit berskala besar telah menimbulkan skeptisme masyarakat mengenai ketidakmampuan profesi akuntansi dalam menjaga independensi. Sorotan tajam diarahkan pada perilaku auditor dalam berhadapan dengan klien yang dipersepsikan gagal menjalankan perannya sebagai auditor independen. Kinerja auditor dan *judgement* auditor merupakan dua variabel yang memiliki keterkaitan.

Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2008) dalam Trisnaningsih (2011) 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 yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. *Judgement* auditor

merupakan suatu pertimbangan atau pemikiran dalam memproses perolehan informasi (termasuk umpan balik dari tindakan sebelumnya), pilihan untuk melakukan tindakan, penerimaan informasi lebih lanjut, yang merupakan perilaku pemilihan keputusan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diartikan juga bahwa kinerja auditor dan *judgement* auditor akan menghasilkan *output* berupa opini. Kinerja yang baik akan mendukung pengambilan *judgement* auditor yang baik pula. Dengan demikian variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor tentu juga akan berpengaruh terhadap *judgement* auditor.

Mencermati permasalahan di atas, maka penulis membuat judul dalam penelitian ini yaitu “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pada perusahaan jasa perhotelan di kota medan”. Masalah yang dihadapi adalah faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diperhotelan kota Medan?. Tujuan khusus penelitian ini yaitu untuk membuktikan secara empiris mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diperhotelan kota Medan. Urgensi penelitiannya yaitu kinerja auditor sangat dibutuhkan disetiap perusahaan, sehingga dengan melihat kinerja auditor yang baik maka perusahaan jasa perhotelan di kota Medan dapat berkembang dan dapat menambah investor sehingga menambah penerimaan daerah.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Auditor

Auditor sendiri dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan audit. Auditor harus memiliki kualifikasi untuk memahami kriteria yang digunakan dan harus kompeten untuk mengetahui jenis serta jumlah bukti yang akan dikumpulkan untuk mendapatkan kesimpulan yang tepat setelah memeriksa bukti, dan auditor juga harus

independen dalam mengumpulkan dan mengevaluasi bukti. Ada beberapa jenis auditor yang berpraktik. Menurut Alvin A. Arens, Mark S. Beasley, Randal J. Elder (2011;4) jenis-jenis auditor diantaranya auditor independen (kantor akuntan publik), auditor internal pemerintah, auditor badan pemeriksa keuangan, auditor pajak, dan auditor internal.

1. Akuntan Publik/Auditor Independen

Auditor independen bertindak sebagai praktisi perorangan dan anggota Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memberikan jasa auditing profesional kepada klien. Auditor independen sering disebut auditor yang bekerja di KAP (Kantor Akuntan Publik). KAP bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh perusahaan. Pada umumnya lisensi diberikan kepada mereka yang telah lulus dalam ujian CPA (*Certified Public Accountant*) serta memiliki pengalaman 26 praktik dalam bidang auditing. Auditor independen memiliki kualifikasi untuk melaksanakan setiap jenis audit karena pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh serta pengalaman yang mereka miliki.

2. Auditor Pemerintah Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah.

3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Auditor badan pemeriksa keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala, BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR. Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP. BPK

mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. Audit yang dilaksanakan difokuskan pada audit ketaatan karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang.

4. Auditor Pajak Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang berada dibawah Departemen Keuangan Republik Indonesia, bertanggungjawab atas penerimaan negara dari sektor perpajakan dan penegakan hukum dalam pelaksanaan ketentuan perpajakan. Aparat pelaksanaan DJP di lapangan adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak (Karikpa). Karikpa mempunyai auditor-auditor khusus. Tanggungjawab Karikpa adalah melakukan audit terhadap para wajib pajak tertentu untuk menilai apakah telah memenuhi ketentuan perundangan perpajakan. Audit ini bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan disebut auditor pajak.

5. Auditor Internal Auditor internal adalah pegawai dari organisasi yang diaudit. Auditor jenis ini melibatkan diri dalam kegiatan penilaian independen, yang dinamakan audit internal, dalam lingkungan organisasi sebagai suatu bentuk jasa bagi organisasi. Tujuan audit internal adalah untuk membentuk manajemen organisasi dalam memberikan pertanggungjawaban yang efektif. Lingkup fungsi audit internal meliputi semua tahap dalam kegiatan organisasi. Para auditor internal terutama melibatkan diri pada audit kepatuhan dan operasional.

2.2 Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja antara satu orang dengan yang

lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja seseorang dalam sebuah organisasi akan menentukan efektif tidaknya kinerja organisasi tersebut.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2008) kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

2.3 Kinerja Auditor

Menurut Trisnainingsih (2007) kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil ini dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Fanani 2008). Menurut Asih (2006) kinerja auditor adalah hasil yang diperoleh seorang akuntan publik yang menjalankan tugasnya. Tugas yang dimaksud adalah melakukan

pemeriksaan secara objektif dan independen atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk melihat apakah laporan keuangan tersebut sudah sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi.

Kinerja auditor akan dilihat berdasarkan hasil dan proses audit yang dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada. Dengan demikian, kemampuan seorang auditor dalam menyelesaikan tugasnya dan pemahaman yang baik akan aturan dan kode etik yang berlaku akan berujung pada hasil kerja yang lebih baik.

2.4 Kompleksitas Kerja

Dilingkungan pekerjaan, atasan akan melakukan perencanaan bersama para bawahan untuk menentukan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap bawahan, dan juga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. dalam menentukan tugas yang diberikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tersebut, ditentukan berdasarkan persepsi atasan terhadap tingkat kompleksitas tugas dan pengalaman bawahan. Dengan beragamnya tingkat kompleksitas tugas yang didapat oleh auditor pada setiap tugas-tugas auditnya yang berbeda-beda, maka dapat mempengaruhi *judgement*.

Kompleksitas tugas adalah persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Irwanti, 2011). Pengertian kompleksitas tugas itu sendiri dalam penelitian ini menunjukkan tingkat inovasi dan pertimbangan audit yang diperlukan oleh staf pemeriksa dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

Semakin kompleks suatu tugas maka auditor harus semakin memikirkan banyak hal. Kompleksitas tugas sangat dekat dengan kinerja auditor dan dapat

mempengaruhi kebijakan audit yang dibuat oleh auditor. ada berbagai pemahaman dari kompleksitas tugas, yakni sekumpulan tugas dan informasi yang berubah-ubah diperoleh auditor dalam satu waktu pekerjaan. Banyaknya jumlah informasi yang harus diproses dan tahapan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan mengindikasikan tingkat kompleksitas tugas yang akan dihadapi oleh auditor.

2.5 Tekanan Ketaatan

Tekanan ketaatan diartikan sebagai tekanan yang diterima oleh auditor junior atau bawahan dari auditor yang lebih senior atau atasannya dan kliennya untuk melakukan tindakan yang menyimpang dari standar etika dan profesionalisme (Irwanti, 2011). Hal ini pasti akan menimbulkan tekanan pada diri auditor itu sendiri untuk menuruti atau tidak menuruti keinginan klien ataupun atasannya. Oleh sebab itu, seorang auditor seringkali dihadapkan pada dilema penerapan standar profesi auditor dalam pengambilan keputusannya (Jamilah dkk, 2007).

Tekanan-tekanan dalam penugasan audit ini bisa dalam bentuk *budget* waktu, *deadline*, justifikasi ataupun akuntabilitas atau dari pihak-pihak yang memiliki kekuasaan dan kepentingan seperti *partner* ataupun klien. Sehingga terkadang tekanan ini dapat membuat auditor mengambil tindakan yang melanggar standar pemeriksaan. Dari tekanan tersebut, auditor dapat melaksanakan tugas dengan konsekuensi tidak adanya independen lagi dan melanggar standar yang ada atau auditor dapat tidak menjalankan tugas dengan konsekuensi akan mendapatkan sanksi berupa pemberhentian penugasan dari klien.

Akibatnya, standar akuntansi memiliki pilihan alternatif yang berkaitan dengan masalah kecurigaan dalam pemilihan perusahaan dan juga tekanan pada sikap auditor menghadapi klien tertentu. Auditor yang independen

dapat didefinisikan sebagai auditor yang memiliki kemampuan untuk menahan tekanan dari klien ataupun dari atasan untuk melakukan hal yang menyimpang dari kode etik yang telah ditetapkan (Meuwissen et al, 2003)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan data yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden. Data primer yang digunakan berupa data subjek yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data penelitian ini merupakan *cross sectional* data yaitu tipe data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada yang pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Nanang Martono:2012). Yang menjadi populasi adalah pegawai auditor di kota Medan. Sampel yang diambil adalah pegawai auditor di hotel bintang lima di kota Medan. Kriteria pengambilan sampel bagi staf auditor yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja di KAP sekurang-kurangnya 1 tahun sehingga dianggap telah memiliki waktu yang relatif cukup untuk memahami dan menyesuaikan segala bentuk penugasan yang disertai adanya tekanan waktu atas penugasan tersebut.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden. Data primer yang digunakan berupa data subjek yang berupa opini dan karakteristik dari responden. Data

penelitian ini merupakan *cross sectional* data yaitu tipe data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu.

3.4 Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden baik secara *mail questionnaires* maupun melalui penyebaran memakai aplikasi *google form*.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kompleksitas kerja dan tekanan ketaatan terhadap kinerja auditor dilakukan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t (Parsial) dan R^2 (Koefisien Determinasi). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer *SPSS 20 for windows*.

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. (Sugiyono, 2015).

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas

instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan rumus koefisien cronbach's alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011)

3.5.2 Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda atau sering disebut juga *Multiple Regression Analysis* adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2004). Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Auditor

A = Konstanta (harga Y, bila X=0)

b_1 - b_2 = Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)

X1 = Kompleksitas Kerja

X2 = Tekanan Ketaatan

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai *adjusted R^2* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2013:95).

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya

koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghozali, 2013:95).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1

Analisis Regresi Linear Sederhana H₁

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 2.755 | .357 | | 7.722 | .000 |
| Kompleksitas Kerja | -0,058 | .044 | .254 | -0,857 | 0,395 |
| Tekanan Ketaatan | 0,033 | .070 | .269 | 0,510 | 0,612 |

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel kompleksitas kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis pertama memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,058 dengan signifikansi sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel kompleksitas kerja tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini tidak menerima hipotesis pertama.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Jamilah *et al.* (2007) dan

Fitriany *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa kompleksitas kerja tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya kompleksitas kerja pada pekerjaan audit yang diterima oleh auditor pada kurun waktu tertentu, biasanya pada bulan Januari sampai Maret merupakan hal yang wajar dan sering terjadi pada setiap kantor akuntan publik, mengingat kantor akuntan publik memiliki kewajiban untuk memeriksa kewajaran laporan keuangan klien serta mengeluarkan opini atas laporan keuangan yang telah diaudit tersebut.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan perumusan hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tekanan ketaatan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,033 dan nilai signifikansi sebesar 0,612 sehingga dikatakan menolak hipotesis kedua. Sejalan dengan hasil pengujian hipotesis pertama, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tekanan ketaatan tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriany *et al.* (2011) yang menemukan bahwa tekanan waktu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja auditor dan perilaku disfungsional yang dapat menurunkan kualitas audit.

Hal ini dikarenakan dalam melakukan setiap penugasan yang diberikan seorang auditor memang sudah memiliki alokasi waktu yang disesuaikan dengan kompleksitas kerja yang diberikan sehingga auditor harus bisa melaksanakan tugas yang diberikan secara efisien. Hasil ini juga menunjukkan bahwa meskipun auditor dihadapkan pada permasalahan tekanan ketaatan, auditor justru memberikan respon yang positif dengan melakukan pekerjaan sebaik-baiknya dalam batasan waktu yang diberikan.

4.2 Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

| | |
|-------------------|--------|
| R | 0,928 |
| R Square | 0,861 |
| Adjusted R Square | 0,843 |
| F | 47,811 |
| Signifikansi | 0,000 |

Nilai R^2 menunjukkan tingkat kemampuan semua variabel bebas untuk mempengaruhi variabel terikat, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain dari luar variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol sampai dengan satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Pada Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,843 yang berarti bahwa sebesar 84,3% variabel kinerja auditor dapat dijelaskan oleh variabel kompleksitas kerja dan tekanan ketaatan.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memperoleh kesimpulan bahwa variabel kompleksitas kerja berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil pengujian hipotesis pertama memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,058 dengan signifikansi sebesar 0,395 yang berarti bahwa variabel kompleksitas kerja tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan perumusan hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan ketaatan berpengaruh negatif pada kinerja auditor. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tekanan ketaatan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,033 dan nilai signifikansi sebesar

0,612 sehingga dikatakan menolak hipotesis kedua. Sejalan dengan hasil pengujian hipotesis pertama, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tekanan ketaatan tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

6. REFERENSI

- Anis Choiriah. (2013). *“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spiritual, dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dalam Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris pada Auditor dalam Kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru)”*. Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, & Mark S. Beasley. (2006). *Auditing dan Jasa Assurance : Pendekatan Integrasi. (Alih Bahasa: Herman Wibowo). Jilid 1. Edisi Keduabelas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arywanti Marganingsih dan Dwi Martani. (2010). *Anteseden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Audit Intern Pemerintah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Boyton, W.C., R.J. Johnson and W.G. Kell. (2003). *Modern Auditing (7th edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Christina Gunaeka Notoprasetyo. (2012). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spritual Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada kantor Akuntan Publik di Surabaya*.

- Jurnal ilmiah mahasiswa akuntansi
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom. (2010). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Alih Bahasa: Agus Darma). Jakarta: Erlangga.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT Grafindo Raja Persada.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Gunawan Cahyasumirat. (2006). "Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Haryadi Sarjono & Winda Julianita. (2003). *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hery. (2010). *Potret Profesi Audit Internal (di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Alfabeta.
- Hian Ayu Oceani Wibowo. (2009). "Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta)". Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Hofstede, G., Bram, N., Denise, D.O. and Geert, S. (1990). "Measuring Organizational Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases". *Administrative Science Quarterly*. (35) : 286-316
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasidi. (2007). "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor Persepsi Manajer Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Jawa Tengah". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ketut dedik Suarina, Nyoman Trisna Herawati, & Nyoman Ari S.D. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali)." *e-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 2. No. 1.
- Purba, Desy Hamidarwaty. (2009). "Analisis Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik kota Surakarta". Tesis. Surakarta
- R.A. Fabiola. (2005). "Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di hotel Horison Semarang)". Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro

