Vol. 13 No. 1 (2024): April 2024

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075

PENGARUH KINERJA DAN PROFESIONALISME AUDITOR: TERHADAP KUALITAS AUDIT KEUANGAN PADA KAP AIDIL OSCAR DAN REKAN

Penulis	**Amelia Nadira Faradiba, Rama Yuli**
Institusi	Universitas Teknologi Muhammadiyah Jakarta
Email Korespondensi	ramayuli886@gmail.com

Riwayat Naskah

Diterima 15 Februari 2024

Revisi 15 Maret 2024

Rilis 25 April 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja dan profesionalisme auditor terhadap kualitas audit keuangan secara parsial maupun simultan pada KAP Aidil Oscar dan Rekan. Metode penelitian yang digunakan adalah desain kausal dengan data primer melalui kuesioner. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 28 melalui pengujian statistik, termasuk uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan profesionalisme auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit keuangan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan pentingnya perusahaan dalam memperhatikan kedua faktor tersebut guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas audit keuangan yang dihasilkan.

Kata Kunci

Kinerja, Profesionalisme, Kualitas Audit Keuangan

DOI

http://doi.org/10.37932/ja.v14i1.1056

Abstract

This study examines the impact of auditor performance and professionalism on audit quality at KAP Aidil Oscar dan Rekan, both partially and simultaneously. Employing a causal research design, the study utilized primary data collected via questionnaires from a sample of 30 employees, determined through the Slovin formula. Data analysis was performed using SPSS version 28, specifically focusing on the F-test for hypothesis testing. The findings demonstrate that both auditor performance and professionalism significantly influence audit quality, confirming previous research by Arya Wardana (2022). These results suggest that firms must prioritize enhancing auditor performance and professionalism to ensure a high standard of financial audit quality.

Keywords

Performance, Profesionalisme, Audit Finance Quality

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

JAKSI JURNAL AKUNTANSI

Vol. 13 No. 1 (2024): April 2024

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075

I. PENDAHULUAN

Profesi akuntan publik merupakan profesi kepercayaan masyarakat yang mengemban tanggung jawab untuk memberikan penilaian bebas serta tidak memihak terhadap informasi dalam laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan (Mulyadi, 2010). Dengan meningkatkan tingkat keandalan laporan keuangan tersebut, akuntan publik berperan penting dalam memastikan masyarakat memperoleh informasi keuangan yang kredibel sebagai dasar pengambilan keputusan yang tepat.

Laporan keuangan yang andal merupakan instrumen krusial bagi para pemangku kepentingan untuk menghindari kesalahan interpretasi dan pengambilan keputusan yang menyesatkan akibat adanya perbedaan kepentingan antara manajemen dan pengguna informasi (Shinta, 2012). Guna menjamin kredibilitas tersebut, auditor diwajibkan menghasilkan kualitas audit yang bermutu dengan mematuhi Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang mencakup standar umum, standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan. Dalam implementasinya, aspek krusial pada standar pekerjaan lapangan menuntut auditor untuk melakukan perencanaan pekerjaan secara memadai sebelum memulai proses audit demi efektivitas hasil pemeriksaan. Pelaksanaan standar pekerjaan lapangan dalam audit menuntut perencanaan yang memadai untuk menjamin efektivitas kerja (Tunggal, 2010). Hal ini mencakup keharusan agar setiap tahapan pekerjaan disusun secara sistematis serta memastikan bahwa para asisten atau staf pembantu mendapatkan pengawasan yang semestinya selama proses audit berlangsung.

Perencanaan audit merupakan tahapan krusial yang menentukan keberhasilan penugasan guna menjamin tercapainya tujuan audit secara berkualitas, ekonomis, efisien, dan efektif (Hasanah, 2013). Berdasarkan Standar Audit (SA) 300, perencanaan bukanlah fase terpisah melainkan proses berkelanjutan yang dimulai sejak penyelesaian audit periode sebelumnya hingga akhir perikatan saat ini, yang mencakup penyusunan prosedur audit untuk memenuhi ketentuan yang disyaratkan dalam standar profesional (SA 300). Oleh karena itu, auditor harus memberikan perhatian serius pada tahapan ini untuk memastikan seluruh prosedur yang direncanakan mampu memenuhi ekspektasi kualitas perikatan yang ditetapkan.

Profesionalisme auditor salah satunya diukur melalui ketepatan waktu penyampaian laporan audit, yang secara langsung memengaruhi kepatuhan publikasi laporan keuangan kepada masyarakat dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Durasi penyelesaian audit, yang diidentifikasi melalui selisih tanggal laporan keuangan dengan tanggal opini, sangat menentukan relevansi dan manfaat informasi bagi pengambil keputusan. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk menjamin ketepatan waktu penyajian laporan sekaligus menjaga kerahasiaan informasi guna menghindari risiko kebocoran data kepada pihak yang tidak berwenang, mengingat keterlambatan dalam pelaporan akan mengurangi akurasi dan nilai guna informasi tersebut.

Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten merupakan aspek fundamental bagi organisasi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk menjamin kualitas penugasan (Ernawati et al., 2014). Seorang auditor diwajibkan memiliki sikap independen dalam pengambilan keputusan, yang berarti setiap opini harus didasarkan sepenuhnya pada fakta dan bukti lapangan yang objektif tanpa dipengaruhi oleh kepentingan klien, pribadi, maupun pihak eksternal lainnya.

Profesionalisme sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) sangat bergantung pada kinerja para auditornya, yang menjadi parameter utama bagi klien dan publik dalam menilai kualitas hasil pemeriksaan (Ernawati et al., 2014). Kinerja tersebut mencerminkan capaian objektif auditor dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sekaligus berfungsi sebagai tolok ukur formal untuk menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu penugasan audit.

Kompleksitas tugas merupakan tantangan signifikan bagi auditor karena keterbatasan kapasitas kognitif, daya ingat, dan adanya perbedaan persepsi dalam menangani permasalahan yang rumit. Perbedaan

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

kemampuan individu dalam menghadapi kerumitan tugas memengaruhi kualitas pertimbangan audit yang dihasilkan, sehingga auditor dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi terhadap tugas-tugas kompleks guna meningkatkan stabilitas kinerjanya. Berdasarkan urgensi tersebut, ulasan ini bertujuan untuk memaparkan pengaruh aspek feminitas, tekanan ketaatan, dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas pertimbangan audit.

Independensi auditor merupakan fundamental dalam profesi yang mengharuskan ketegasan terhadap pengaruh eksternal saat mempertimbangkan fakta pemeriksaan berdasarkan standar etika yang berlaku. Sebagai profesi yang memegang kepercayaan publik, auditor wajib menaati Kode Etik Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) guna menjamin kualitas serta mutu audit yang dihasilkan. Prinsip-prinsip etika tersebut mencakup tanggung jawab profesi, kepentingan masyarakat, integritas, objektivitas dan independensi, kompetensi, kerahasiaan, serta perilaku profesional sebagai landasan dalam memberikan jasa pelayanan yang kredibel (IAPI, 2021).

Profesi auditor memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari profesi lain seperti pengacara atau dokter, terutama dalam hal orientasi tanggung jawabnya. Jika pengacara dan dokter bekerja demi kepentingan klien sebagai pemohon jasa, auditor justru mengemban tanggung jawab utama kepada masyarakat sebagai pihak ketiga (Meilda, 2014). Hal ini menuntut auditor untuk senantiasa menjaga independensi dalam menyajikan laporan keuangan guna memenuhi ekspektasi publik akan informasi yang transparan dan dapat dipercaya.

Fenomena pergantian auditor (*auditor switching*) dipicu oleh berbagai faktor strategis, di antaranya upaya manajemen untuk menghindari opini selain *unqualified opinion* karena dianggap kurang bermanfaat bagi pengguna laporan keuangan serta berisiko menurunkan harga pasar saham dan kompensasi manajer (Chow & Rice, 1982; Willingham & Carmichael, 1997, sebagaimana dikutip dalam Kawijaya & Juniarti, 2002). Selain itu, kondisi kesehatan keuangan turut memengaruhi keputusan ini, di mana perusahaan yang mengalami kesulitan finansial cenderung lebih sering mengganti Kantor Akuntan Publik (KAP) dibandingkan perusahaan yang stabil (Hudaib & Cooke, 2005; Schwartz & Menon, 1985). Perkembangan pesat perusahaan publik yang diikuti dengan meningkatnya jumlah KAP yang beroperasi di Indonesia juga memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk memilih atau beralih antar penyedia jasa audit guna memenuhi kebutuhan organisasi mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Audit

Auditing merupakan instrumen ekonomi yang krusial dalam masyarakat kompleks guna menjamin akurasi laporan keuangan dan meminimalisir risiko kesalahan informasi. Para ahli mendefinisikan auditing sebagai proses sistematis dan kritis yang dilakukan oleh pihak independen serta kompeten untuk mengumpulkan dan mengevaluasi bukti secara objektif guna menentukan tingkat kesesuaian antara informasi atau pernyataan ekonomi dengan kriteria yang telah ditetapkan (Agoes, 2010; Arens et al., 2010; Mulyadi, 2011). Seiring perkembangannya, fungsi auditing telah bertransformasi dari sekadar alat pendeteksi kecurangan menjadi pemeriksaan komprehensif yang memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan, yang pada akhirnya berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis bagi manajemen maupun pihak eksternal.

Auditor

Auditor merupakan individu dengan kualifikasi khusus yang kompeten dalam melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan serta aktivitas operasional suatu organisasi. Berdasarkan ranah kerjanya, auditor diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu auditor internal yang bekerja di dalam organisasi, auditor independen yang bernaung di bawah Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan kewajiban menjaga objektivitas tanpa pengaruh klien, serta auditor pemerintah yang bertugas membantu pengawasan dan efektivitas operasional pada lembaga-lembaga negara. Kinerja auditor merupakan gambaran tingkat pencapaian dan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan, komitmen, dan tanggung jawab yang diberikan guna mewujudkan sasaran strategis organisasi (Mahsun et al., 2009).

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075

Secara operasional, kinerja ini merepresentasikan hasil evaluasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan membandingkannya terhadap kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Rai, 2010). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor mencakup efektivitas pelaksanaan kegiatan dan aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemenuhan tanggung jawab yang terukur.

Profesionalisme

Profesionalisme merupakan atribut individual yang mencakup keahlian dalam bidang tertentu, kepatuhan terhadap standar baku, serta penerapan etika profesi yang telah ditetapkan dalam menjalankan fungsi pekerjaan (Lekatompessi & Susanty, 2011, sebagaimana dikutip dalam Herawati). Dalam konteks audit internal, profesionalisme tercermin melalui sikap dan perilaku auditor yang menjalankan profesinya dengan kesungguhan serta tanggung jawab penuh (Nugrahini, 2015). Secara konseptual, hal ini membedakan antara profesi sebagai jenis pekerjaan dengan profesionalisme sebagai komitmen personal untuk mencapai kinerja yang optimal melalui penguasaan kompetensi dan integritas moral. Profesionalisme auditor diwujudkan melalui pengakuan tanggung jawab terhadap masyarakat, klien, dan rekan seprofesi, yang menuntut perilaku terhormat meski harus melakukan pengorbanan pribadi. Standar profesionalisme ini dicapai dengan mematuhi kode etik yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yang mencakup prinsip-prinsip sebagai standar ideal perilaku etis, peraturan perilaku sebagai standar minimum yang bersifat wajib, serta interpretasi peraturan sebagai panduan praktis bagi para praktisi. Dalam pelaksanaannya, seorang akuntan publik wajib memegang teguh prinsip independensi dan kebebasan selama proses audit, guna memastikan bahwa opini yang dihasilkan tetap objektif meskipun terdapat hubungan kontraktual dengan klien.

Kualitas Audit

Kualitas audit didefinisikan sebagai standar profesional yang menjadi pedoman kerja minimum dengan kekuatan hukum bagi auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya (Suhayati, 2010). Proses ini melibatkan aktivitas sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif guna memastikan kesesuaian antara pernyataan ekonomi dengan kriteria yang telah ditetapkan (Rosnidah, 2010). Dengan demikian, kualitas audit pada dasarnya merupakan ukuran kemampuan seorang akuntan publik dalam mendeteksi sekaligus melaporkan setiap bentuk pelanggaran yang ditemukan dalam sistem akuntansi klien secara akurat.

Audit Keuangan

Audit laporan keuangan merupakan jenis penugasan yang paling umum dilakukan oleh auditor independen guna menjembatani perbedaan kepentingan antara pihak manajemen dan pemangku kepentingan eksternal (Halim, 2015). Kehadiran auditor independen sangat diperlukan untuk memberikan penilaian objektif mengenai kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh manajemen. Adapun tujuan utama dari audit ini adalah untuk menyatakan opini profesional atas kewajaran posisi keuangan, hasil usaha, serta arus kas perusahaan secara material, dengan memastikan seluruh penyajiannya telah sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum (Halim, 2015).

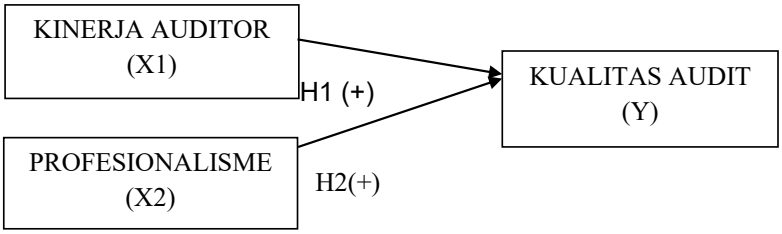
Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau pendugaan sementara mengenai hubungan antarvariabel penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris melalui implikasi pengujian yang jelas (Narimawati, 2007; Sugiyono, 2011). Berdasarkan kerangka pemikiran, penelitian ini merumuskan hipotesis bahwa kinerja auditor (H1) dan profesionalisme auditor (H2) masing-masing berpengaruh terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Aidil Oscar dan Rekan. Sejalan dengan kaidah penelitian ilmiah, rumusan hipotesis ini didasarkan pada sintesis teori dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat arah hubungan antarvariabel yang diuji.

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Vol. 13 No. 1 (2024): April 2024

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075



Gambar 1 Kerangka Berpikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan *explanatory survey* untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Arikunto, 2006). Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan rumusan masalah secara sistematis tanpa bertujuan membuat generalisasi yang lebih luas (Sugiyono, 2010). Dengan mengintegrasikan kedua metode tersebut, data yang dikumpulkan diproses berdasarkan landasan teori yang relevan guna menghasilkan kesimpulan yang memperjelas gambaran objek penelitian serta signifikansi pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Penelitian ini menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu kinerja auditor (X1) dan profesionalisme auditor (X2), terhadap variabel dependen kualitas audit (Y) pada Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Pusat. Kinerja auditor didefinisikan sebagai manifestasi sikap netral, jujur, dan penghindaran konflik kepentingan dalam setiap tahapan audit yang diukur menggunakan skala interval. Sementara itu, profesionalisme auditor direpresentasikan melalui sikap dan perilaku yang mencakup pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi, serta hubungan dengan rekan sejawat sesuai ketentuan organisasi profesi. Adapun kualitas audit diposisikan sebagai hasil kerja objektif yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan auditor, dengan indikator penilaian yang menitikberatkan pada aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Penelitian ini menetapkan wilayah generalisasi atau populasi yang terdiri atas 30 auditor pada KAP Aidil Oscar dan Rekan, dengan penentuan sampel dilakukan melalui teknik *simple random sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen populasi (Sugiyono, 2010). Proses pengumpulan data dilaksanakan secara komprehensif melalui studi kepustakaan (*library research*) guna menelaah literatur yang relevan, serta penelitian lapangan (*field research*) melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi digital dengan mengakses berbagai situs web terkait untuk memperkuat informasi yang dibutuhkan dalam mendukung analisis data penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menetapkan wilayah generalisasi atau populasi yang terdiri atas 30 auditor pada KAP Aidil Oscar dan Rekan, dengan penentuan sampel dilakukan melalui teknik *simple random sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen populasi (Sugiyono, 2010). Proses pengumpulan data dilaksanakan secara komprehensif melalui studi kepustakaan (*library research*) guna menelaah literatur yang relevan, serta penelitian lapangan (*field research*) melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi digital dengan mengakses berbagai situs web terkait untuk memperkuat informasi yang dibutuhkan dalam mendukung analisis data penelitian.

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075

1. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	33	41%
Laki-laki	47	59%
Umur		
< 25 tahun	8	10%
25 – 35 tahun	65	81%
35 – 45 tahun	7	9%
> 45 tahun	0	0%

Sumber: Hasil data diolah, 2023

Analisis data menunjukkan bahwa mayoritas responden pada KAP Aidil Oscar dan Rekan adalah laki-laki, yakni sebanyak 47 orang (59%), sementara responden perempuan berjumlah 33 orang (41%). Dari sisi usia, profil karyawan didominasi oleh kelompok usia produktif 25-35 tahun dengan jumlah 65 orang (81%). Sisanya terdiri dari responden berusia di bawah 25 tahun sebanyak 8 orang (10%) dan kelompok usia 35-45 tahun sebanyak 7 orang (9%), sedangkan tidak terdapat responden yang berusia di atas 45 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagian besar merupakan pria dan berada pada rentang usia dewasa awal.

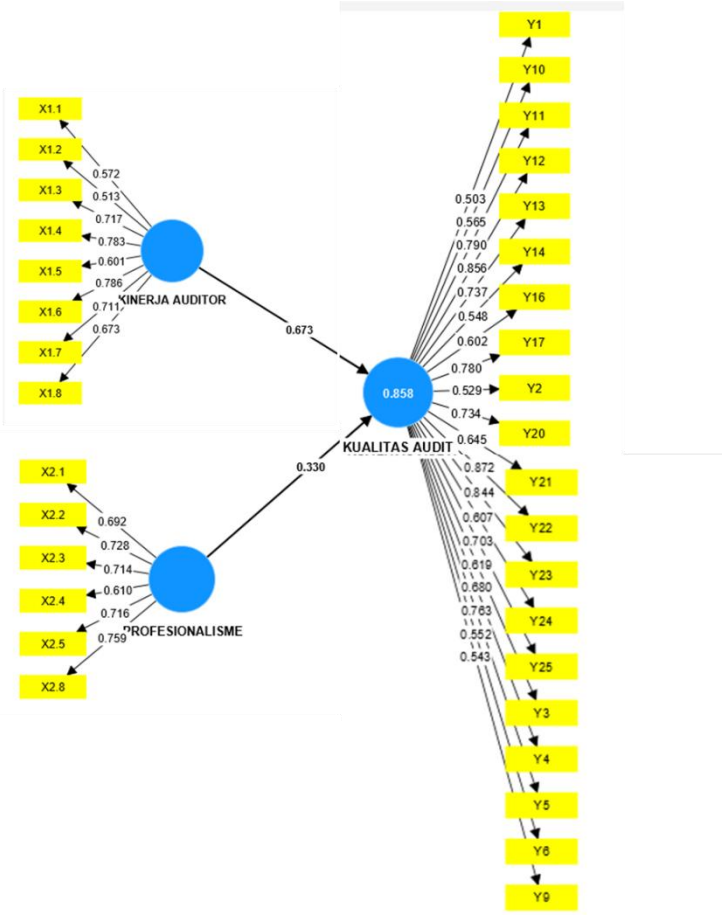
Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada variabel kinerja auditor, profesionalisme, dan kualitas audit memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5 yang mengindikasikan bahwa instrumen penelitian telah valid. Namun, berdasarkan analisis awal, ditemukan beberapa item pertanyaan yang memiliki nilai di bawah ambang batas tersebut, yaitu indikator (X1.9), (X2.6), (X2.7), (X2.9), (Y7), (Y8), (Y15), (Y18), dan (Y19). Sesuai dengan kriteria analisis *Pearson Correlation* dan standar *outer loading*, item-item dengan validitas rendah tersebut harus dieliminasi atau di-*drop* dari model penelitian. Setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak memenuhi syarat, hasil *output* pada diagram jalur menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa kini telah memenuhi kriteria validitas dengan nilai di atas 0,5.

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075



Gambar 2 Uji Validitas

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat ukur yang konsisten (Indrawan & Yunani, 2016). Dalam penelitian ini, evaluasi keandalan menggunakan kriteria *composite reliability* dengan ambang batas nilai di atas 0,7 dan *T-statistic* lebih besar dari 1,660 (Wati, 2017). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh dimensi pada variabel kinerja auditor, profesionalisme, dan kualitas audit menunjukkan nilai *composite reliability* yang melampaui 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mampu mengukur konstruk variabelnya secara akurat.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	AVE	*Composite Reliability*	*Cronbachs Alpha*
1.	Kualitas Auditor	0,457	0,845	0,828
2.	Kualitas Audit	0,467	0,945	0,937
3.	Profesionalisme	0.497	0,805	0,797

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Sumber: Hasil diolah Smart PLS, 2023

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi goodness of fit dilakukan melalui analisis inner model untuk menggambarkan hubungan antarvariabel laten berdasarkan teori substantif dengan menggunakan nilai R-Square (R^2). Berdasarkan hasil koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 untuk variabel kualitas audit sebesar 0,858. Hal ini mengidentifikasikan bahwa variabel kualitas audit dapat dijelaskan oleh variabel kinerja auditor dan profesionalisme auditor sebesar 85,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 3 *R-Square*

Variabel	R Square
Kualitas Audit	0.858

Sumber: Hasil diolah Smart PLS, 2023

4. Uji Hipotesis

Tabel 4 Path Coefficients (Mean, STDEV, P-Values)

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Std. Dev. (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
Kinerja auditor -> kualitas audit	0,673	0,082	8,239	0,000	Signifikan ***
Profesionalisme -> kualitas audit	0,330	0,092	3,598	0,000	Signifikan ***

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja auditor memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit, dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 8,239 yang lebih besar dari 1,660 serta nilai *original sample* sebesar 0,673. Selain itu, variabel profesionalisme juga menunjukkan pengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit dengan nilai T-statistik sebesar 3,598 dan nilai *original sample* 0,330. Dengan nilai P-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang disyaratkan, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kinerja dan profesionalisme yang dimiliki auditor, maka akan semakin meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan pada Kantor Akuntan Publik tersebut.

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Kinerja Auditor terhadap Kualitas Audit

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kinerja auditor memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit, yang dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 8,239 > 1,660 dan nilai original sample sebesar 0,673. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh auditor dalam menjalankan tugasnya, maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fatmawati (2020) serta Putri dan Sujana (2021), yang

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

menyatakan bahwa kinerja auditor yang optimal, yang dicerminkan melalui penyelesaian tugas yang efektif dan efisien sesuai standar, merupakan faktor krusial yang menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pemeriksaan laporan keuangan.

2. Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Kualitas Audit

Analisis data menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kualitas audit, dengan nilai T-statistik sebesar 3,598 (> 1,660) dan nilai original sample sebesar 0,330. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada sikap profesional auditor, yang mencakup pengabdian pada profesi, kemandirian, dan kepatuhan terhadap kode etik, akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas audit yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Jati (2019) serta Lubis et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa profesionalisme merupakan komitmen kuat seorang auditor dalam menjalankan profesinya secara objektif, sehingga mampu mendeteksi dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien dengan lebih efektif.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja auditor dan profesionalisme auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada KAP Aidil Oscar dan Rekan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal kinerja yang ditunjukkan serta semakin mumpuni tingkat profesionalisme seorang auditor, maka kualitas hasil audit yang dicapai akan semakin meningkat. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya potensi subjektivitas responden dalam pengisian kuesioner, keterbatasan jumlah sampel yang hanya mencakup satu Kantor Akuntan Publik sehingga membatasi generalisasi hasil (*external validity*), serta adanya ruang perbaikan dalam tata bahasa penulisan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan bagi KAP Aidil Oscar dan Rekan untuk terus meningkatkan kualitas audit, salah satunya melalui program pelatihan yang lebih komprehensif bagi para auditor. Bagi peneliti selanjutnya, pengembangan penelitian dapat dilakukan dengan menambah variabel independen lain yang relevan, memperluas cakupan wilayah objek penelitian agar hasil dapat digeneralisasi secara lebih luas, serta mempertimbangkan penggunaan metode penelitian lain seperti eksperimen guna meminimalkan kelemahan metode survei dan memperoleh hasil yang lebih mendalam.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M (2014) Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

Aleassa, H. M. (2014). International Journal of Business Administration, 5(1), 76-89.

Arifin, Noor. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press. Akhtar, T. & Kahttak, S. (2013). Employee Acceptability of Performance Appraisal: Issue of Fairness and Justice. World Applied Sciences Journal.

Asnani, A., Mattalatta., dan Gunawan. (2016)., Jurnal Mirai Management, Kabupaten Sopeng.

Bairizki, Ahmad. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pusaka Aksara.

Lina. (2016). Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening, Jurnal Akuntansi, 8 (2).

Muliana dkk. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.

Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Rani, I.H., dan Mega Mayasari. (2015). Pengaruh Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable moderasi, Jurnal Manajemen Bisnis, 3 (2).

Sari, Elviera (2011) "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*: Vol. 16: No. 1.

Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

e-ISSN: 2716-3849 | p-ISSN: 2301-4075

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Surajiyo, dkk. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengerian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarata: Deepublish.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kecana: Jakarta.

Tarjo. (2019*). Metode Penelitian*. Deepublish: Yogyakarta.

Yulianto, Budi (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo.

Wijaya, A.J., dan Heru Susilo. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis, 60 (1)

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License