

Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Kota Makassar

Muhammad Isra' Chikah Arfah

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh profesionalisme dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja auditor. Metode Penelitian yang digunakan adalah Cross section. Cross section merupakan data yang terdiri dari satu atau lebih variabel yang dikumpulkan pada waktu yang sama. Data yang digunakan adalah kuesioner (primer) yang diberikan kepada auditor dan karyawan Kantor Akuntan Publik. Sistem pengolahan data dibantu dengan menggunakan Smartpls For Windows. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengalaman kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, sementara itu profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Kata Kunci: Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor

Abstract

The purpose of this research is to examine the effect of professionalism and work experience on job satisfaction and the implications for auditor performance. The research method used is the Cross section. Cross section is data that consists of one or more variables collected at the same time. The data used is a questionnaire (primary) given to auditors and employees of the Public Accounting Firm. The data processing system is helped by using SmartPLS for Windows. The results showed that work and professional experience had a positive and significant effect on job satisfaction, work experience and positive and significant job satisfaction on auditor performance, while professionalism had a negative and significant influence on auditor performance.

Keywords: Professionalism, Work Experience, Job Satisfaction, Auditor Performance

Pendahuluan

Dalam melaksanakan tugasnya seorang auditor bertugas untuk melakukan pemeriksaan dan memberikan pendapat atas kewajaran dalam laporan keuangan yang telah di audit dalam suatu perusahaan serta kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia (Rahayu, 2017). Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya seorang auditor harus mempunyai sikap profesional dan kemampuan yang berkualitas dalam bekerja dan hasilnya dapat tercermin dalam kinerja. Laporan keuangan merupakan suatu olah data yang dapat memberikan suatu informasi yang dibutuhkan auditor untuk mengambil keputusan apakah laporan tersebut Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) atau Wajar Dengan Pengecualian (WDP).

Kinerja dari hasil kerja seseorang dapat dilihat dan ukur dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rizki & Sulistyan, 2022; Mangkunegara, 2005). Hal ini menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor merupakan akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan atas laporan

*Penulis Koresponden: Muhammad Isra' Chikah Arfah (muhisra817@gmail.com)

Artikel Masuk: 15 Maret 2023, Revisi: 30 Maret 2023, Diterima: 01 April 2023, Publish: 03 April 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

keuangan, sedangkan kinerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam manajemen untuk membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kinerja auditor dan kinerja karyawan sangat berkaitan dan penting bagi profesinya.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Sulistyan et al., 2017; Sulistyan & Budiyanto, 2019). Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan auditor menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Jika kepuasan kerja dirasakan sangat baik dengan otomatis auditor tidak akan merasa terbebani ketika mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawabnya dan semakin tingginya kepuasan kerja seorang auditor maka kinerjanya meningkat.

Pengalaman merupakan cara belajar yang baik bagi auditor untuk menjadi auditor yang berkompeten. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugas dan aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa. Selain pengetahuan dan keahlian, pengalaman auditor memberi kontribusi yang relevan dalam meningkatkan kompetensi auditor.

Arens (2008), profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme seorang auditor dapat dilihat dengan adanya 5 dasar profesionalisme yaitu : pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan rekan profesi.

Beberapa kasus pernah terjadi di Indonesia, Kasus pertama yang cukup menarik adalah kasus audit PT. Telkom yang melibatkan KAP "Eddy Pianto & Rekan", dalam kasus ini laporan keuangan audit PT. Telkom tidak diakui oleh SEC (Securities and Exchange Commission) sebagai pemegang otoritas pasar modal di Amerika Serikat. Alasan SEC tidak mengakui KAP "Eddy Pianto & Rekan" adalah karena KAP "Eddy Pianto & Rekan" tidak terdaftar dalam SEC. Akibat dari peristiwa tersebut PT. Telkom harus melakukan proses audit ulang dengan menggunakan KAP lain.

Juga pernah terjadi kasus penggelapan pajak oleh KAP "KPMG Sidharta & Harsono" yang menyarankan kliennya dari PT. Easman Christensen untuk melakukan penyuaipan kepada aparat perpajakan Indonesia untuk mendapatkan keringanan atas jumlah kewajiban pajak yang harus dibayarkan (Sinaga, dkk. 2001 dalam Ludigdo, 2006).

Hasil penelitian terdahulu yakni tentang Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor, Otonomi Terhadap Kinerja Auditor, Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di DIY. Penelitian Rezki Wulan Ramadhanty (2013) menemukan bahwa Pengalaman kerja dan profesionalisme berpengaruh simultan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) tentang pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, locus of control, gaya kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja auditor menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Perbedaan judul dengan penelitian terdahulu adalah adanya perbedaan objek atau variabel yang digunakan yaitu pengalaman kerja serta pengaruh yang akan terjadi pada daerah yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dan masalah - masalah yang terjadi pada kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan meneliti tentang "Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor pada KAP di Kota Makassar".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor? 3) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kepuasan kerja? 4) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor? 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor?

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan pengalaman kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor memiliki tujuan sebagai berikut : 1) Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik. 2) Mengetahui Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Akuntan Publik. 3) Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. 4) Mengetahui Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik. 5) Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak, antara lain : 1. Manfaat Teoritis a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya b) Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan dan informasi, khususnya berkaitan dengan Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor. 2. Manfaat Praktis. a) Bagi peneliti. Bagi peneliti, manfaat dari penelitian ini adalah menambah pemahaman mengenai Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor. B) Bagi Kantor Akuntan Publik Penelitian ini diharapkan memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi kantor akuntan publik Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor c) Bagi Auditor Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan maupun referensi mengenai Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Auditor. d) Bagi Universitas Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber kepustakaan di bidang penelitian auditing. Dan dapat menambah pengajaran tentang penelitian yang terkait tentang auditing.

Tinjauan Pustaka Kinerja Auditor

Kinerja atau actual performance, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Kinerja auditor menurut Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif 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.

Menurut Tria Andika, Martini (2017) terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, variabel Kinerja Auditor memiliki 4 dimensi yang terdiri dari sebagai berikut: a) Kemampuan (Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Faktor usia) b) Komitmen Profesional (Menghadiri pertemuan auditor, Berlangganan jurnal, Bekerja sebagai auditor) c) Motivasi (Pekerjaan yang dilakukan, Perlakuan perusahaan, Gaji yang diterima) d) Kepuasan Kerja (Bidang pekerjaan yang dilakukan).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2001:67), adalah: a) Faktor Motivasi. Motivasi merupakan dorongan bagi pegawai untuk melakukan kegiatan yang terarah dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi adalah salah satu faktor utama yang mendorong seorang pegawai dalam mengeluarkan seluruh potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan. Selain faktor –faktor utama di atas motivasi dapat juga terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi pada suatu pekerjaan. b) Secara Psikologis. Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang dirasa menyenangkan oleh auditor didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Handoko (2012: 193), pengertian kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para auditor memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2009: 74), pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara auditor dan pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja.

Pengukuran kepuasan kerja individu dengan menggunakan Job Satisfaction (Spector, 1997) mengandung delapan aspek yaitu: a) *Pay* (gaji) : kepuasan individu terhadap gaji dan kenaikan gaji. b) *Promotion* : kepuasan individu terhadap kesempatan promosi c) *Supervision* (atasan) : kepuasan individu terhadap atasan. d) *Benefit* (tunjangan) : kepuasan individu terhadap tunjangan yang diberikan. e) *Contingent rewards* (imbalan non-finansial) : kepuasan individu terhadap imbalan non-finansial yang diberikan karena performa baik yang ditunjukkan oleh individu dalam bekerja. f) *Operating conditions* (kondisi operasional) : kepuasan individu terhadap peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur yang berlaku dalam organisasi. g) *Co-workers* (rekan kerja) : kepuasan individu terhadap rekan kerja. h) *Nature of work* (tipe atau jenis pekerjaan) : kepuasan individu terhadap tipe atau jenis pekerjaan yang dilakukan.

Seperti disebutkan di atas hasibuan menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja seorang auditor dapat dilihat dari beberapa hal berikut: a) Mencintai Pekerjaannya. Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya. b) Menyenangi Pekerjaannya. Auditor sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang auditor menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. c) Moral Kerja Positif. Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. d) Disiplin Kerja. Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Pengalaman Kerja.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami,dijalani, dirasakan, ditanggung melalui interaksi panca indra manusia secara berulang."

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) dalam Ramadhanty (2013) bahwa kinerja yang baik dapat dicapai saat pertama tujuan yang diinginkan telah tercapai, kedua moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia, dan ketiga mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Auditor dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang auditor adalah sebagai berikut: a) Lama waktu atau masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. d) Jenis pekerjaan Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Profesionalisme.

Profesionalisme menjadi syarat utama sebagai auditor. Menurut Putu Septiani Putri (2014) kemampuan dan perilaku profesional adalah salah satu acuan untuk profesionalisme auditor. Kemampuan diartikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor tambahan seperti transparansi dan tanggung jawab, hal ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan publik. Tingkat pendidikan juga sangat diperlukan dalam menentukan kualitas audit. Semakin luas pengetahuan yang didapat maka akan memudahkan auditor dalam memecahkan masalah dalam melaksanakan tugas audit.

Professionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan yang menjadi suatu profesi atau tidak. Secara umum profesional auditor internal mengakui tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Professionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional. Seorang auditor bisa dikatakan profesional apabila telah memenuhi dan mematuhi Standards Professional Practice Internal Auditing yang telah ditetapkan oleh The Institute of Internal Auditors antara lain:

1. Standar atribut, yang meliputi: otoritas, dan tanggung jawab, independensi dan objektivitas, kemahiran profesional dan perhatian profesional yang harus diberikan, dan program perbaikan dan penjaminan kualitas.
2. Standar kinerja, yang meliputi: mengatur aktivitas internal auditor, sifat pekerjaan, keterlibatan perencanaan, melakukan keterlibatan, komunikasi hasil, pemantauan kemajuan dan penerimaan manajemen risiko. Kualitas profesionalisme didukung oleh ciri-ciri sebagai berikut: a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati piawai ideal. b. Meningkatkan dan memelihara profesionalnya. c. Keinginan untuk mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya. d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesionalnya.

Seorang auditor internal yang profesional dalam melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan.

Hipotesis

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting bagi auditor dalam memberikan pendapat atau opini dalam suatu laporan keuangan. Semakin banyak pengalaman seorang auditor maka semakin berkualitas hasil pekerjaannya dan para pengguna laporan keuangan pun merasa puas atas kinerja seorang auditor.

H1: Pengalaman kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor. Pengalaman diukur dari seberapa sering seorang auditor terlibat atau menerima peran dalam pelaksanaan atau penugasan audit. Seorang auditor yang lebih berpengalaman akan memiliki skema yang lebih baik dalam mendefinisikan kekeliruan-kekeliruan dari pada auditor yang kurang berpengalaman.

H2: Pengalaman kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh profesionalisme terhadap kepuasan kerja. Professionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi.

H3: Professionalisme mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Auditor.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Tanggung jawab pemeriksa dalam Pendahuluan Standar Pemeriksaan SPKN menyatakan pemeriksa harus mempertahankan profesionalisme dalam melayani kepentingan publik. Dengan demikian, pelaksanaan pemeriksaan keuangan dengan sikap profesional akan meningkatkan kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Pawitra (2010) dan Ristya (2011) menunjukkan Professionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H4: Professionalisme mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor. Kepuasan kerja adalah perwujudan perasaan yang positif atas pekerjaan yang telah dilakukan. Perilaku yang dicerminkan adalah moralitas, perilaku disiplin, dan prestasi (Sutrisno, 2009:75).

H5: Kepuasan Kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Metode

Adapun penelitian dilokasi tersebut karena penulis berkepentingan dengan masalah ini dalam rangka penyusunan Skripsi. Adapun waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, dari bulan Februari hingga bulan April 2019. Penelitian akan dilaksanakan pada Kantor Akuntan Publik Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Makassar yang terdaftar pada IAPI. Dari keseluruhan jumlah populasi yang ada maka jumlah populasi tersebut yang akan menjadi sampel penelitian. Sampel Penelitian.

Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian kuantitatif pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Cross section. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap dua variabel dependen berdasarkan koefisien pengaruh. Variabel ini diukur dengan skala likert lima point dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), sangat setuju (5). Responden diminta menjawab tentang bagaimana persepsi mereka memilih di antara lima jawaban mulai dari sangat setuju sampai ke jawaban sangat tidak setuju. Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan kuesioner.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Menurut Kuncoro, (2009:145) Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (angka) dan dinyatakan oleh sugiyono, (2013 : 13) Dimana data kuantitatif berupa persepsi auditor yang diangkakan dengan menggunakan rumus - rumus statistik kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Sumber Data a) Data Primer Data primer merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan metode survey meliputi penyebaran angket atau kuesioner dan observasi terhadap auditor di Kantor Akuntan Publik Makassar. Serta sumber datanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para auditor yang bekerja di berbagai kantor akuntan publik Se-Makassar. b) Data Sekunder Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (hasil dari pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data sekunder biasanya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas / teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian.

a. Variabel terikat (variabel dependen)

Pada penelitian ini yang merupakan variabel tergantung adalah: a) Kepuasan Kerja. Y1 Kepuasan kerja adalah kondisi psikis yang dirasa menyenangkan oleh pegawai didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robbins (1999), kepuasan kerja diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. b) Kinerja Auditor. Y2 Kinerja auditor menurut Catherina Rosally dan Yulius Jogi (2015) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif 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.

b. Variabel bebas (variabel independen)

Pada penelitian ini variabel bebas yaitu: a) Pengalaman Kerja. X1 Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa

seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Indikator yang digunakan adalah lamanya bekerja, frekuensi pekerjaan pemeriksaan yang telah dilakukan, dan banyaknya pelatihan yang telah diikutinya (Knoers dan Haditono, 1999 dalam Tria Andika, (2017)). b) Profesionalisme. X2 Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat apakah suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Secara umum profesional auditor internal mengakui tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Profesionalisme adalah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seorang professional.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan antara pengalaman kerja dengan kualitas audit bersifat positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, maka kepuasan kerja nya akan semakin baik.

Pengaruh pengalaman kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin berpengalaman auditor, maka kualitas auditnya akan semakin meningkat. Hal ini dapat disebabkan karena semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin baik kinerja auditor dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin profesional seorang auditor, maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Semakin rendah rasa profesionalisme terhadap auditor, maka kinerja auditor pun akan semakin menurun.

Pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja auditor bersifat positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerjanya akan semakin baik.

Kesimpulan

Berdasarkan data hasil penelitian mengenai “Pengaruh Profesionalisme Dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Auditor”. Dari simpulan tersebut didukung oleh teori yang relevan dengan masalah yang dibahas, maka Peneliti memberikan menjabarkan kesimpulan sebagai berikut. 1. Pengalaman dan profesionalisme dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan seorang auditor dalam bekerja. Semakin berpengalaman dan profesional seorang auditor maka semakin puas seorang auditor mengaudit kliennya dan puas dengan hasil yang di berikannya dalam bekerja. 2. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin berpengalaman auditor, maka kualitas auditnya akan semakin meningkat. Seorang auditor yang telah berpengalaman dalam mengaudit klien maka auditor dapat semakin mudah mendeteksi atau menemukan kesalahan yang ada dalam laporan keuangan, hal ini berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang auditor. 3. Dalam penelitian ini profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan dalam kinerja auditor, semakin rendah rasa profesionalisme terhadap auditor, maka kinerja auditor pun akan semakin menurun. Ada kemungkinan profesi yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor karena tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki, akibatnya auditor tidak profesional dengan kinerja yang dihasilkan. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja auditor bersifat positif, kinerja seorang auditor akan semakin baik jika didukung dengan adanya rasa

kepuasan yang baik ketika menghasilkan opininya. Setelah mendapatkan hasil yang baik maka rasa puas dalam bekerja akan muncul dengan sendirinya, dan ketika rasa puas itu ada maka kinerjanya pun akan semakin bagus dalam mengaudit dan memberi opini.

References

- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fanani, Z., et al. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume. 5. No. 2, Hal. 139-155.
- Febrina, L., Husna & Hadiprayitno, B. (2012). Analisis Pengaruh Karakteristik Personal Auditor terhadap Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan Yogyakarta). Skripsi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Folorunso, O.O., Adewale, A.J., & Abodunde, S.M. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions On Employees Performance: Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 1-10.
- Gautama, S. & Arfan, M. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 3(2), 195-205.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Gibson, J. L., et al. (2007). *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses*. Erlangga.
- Hall, J.A. & Singleton, T. (2007). *Audit dan assurance teknologi informasi*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanna, E. & Friska, F. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Volume. 15. No. 1, Hal. 13-28.
- Hardjana, Agus. (2002). *Pekerja profesional*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harini, D., Wahyudin, A., & Anisykurlillah, I., et al. (2010). Analisis Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior: Sebuah Pendekatan Karakteristik Personal Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husnawati, Ari. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). Tesis. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ikhsan, A. & Ishak, M. (2005). *Akuntansi Keperilakuan: Tinjauan terhadap Ilmu Keperilakuan*. Editor Krista, Penerbit Salemba Empat.
- Ilyas. (2001). *Teori, penilaian dan penelitian kinerja*. Cetakan kedua. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.
- Jogiyanto, H. M. (2011). *Metodologi penelitian bisnis*. Edisi keempat. BPFE.
- Julia Ningtyas, B.N. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis*.
- Karimi, R. & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organization, Role of Locus of Control. *International Journal of Business and Social Science*.
- Kreihner, R. & Kinichi, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy, Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Lautania, M.F. (2011). Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor (Studi pada Kantor Akuntan Publik Indonesia). *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*. Volume. 4. No. 1. Januari 2011. Hal. 92-113.
- Lekatompessy, J.E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5 No. 1 April 2003 Hlm. 69-84.
- Lidya, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra

- dengan Kantor Akuntan Publik Big Four di Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1. No. 1. Mei 2009: 40-69.
- Mahsun, M., et al. (2007). *Akuntansi sektor publik*. Edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Panggabean, S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priadana, & Saludin. (2009). *Metodologi penelitian bisnis*. (Edisi pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Putu Nita Winidiantari (2015) *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Auditor*
- Putu Septiani Putri (2014), *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Etika Profesi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Audit*
- Rizki, V. L., & Sulistyan, R. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Gama Press.
- Sulistyan, R. B., Pradesa, H. A., & Kasim, K. T. (2017). Peran Mediasi Kepuasan dalam Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Institusi terhadap Retensi Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi di Lumajang). *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*, 7(2), 77-87. <https://doi.org/10.30741/wiga.v7i2.337>
- Sulistyan, R. B., & Budiyanto. (2019). The Mediating Role Of Satisfaction On The Relationship Between Perceived Institutional And Functional Image On Student Retention. *Proceeding Book 7th Asian Academic Society International Conference 2019*, 377-381.
- Tria Andika, Martini (2017) *Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Jakarta Barat Dan Jakarta Selatan)*
- <https://www.statistikian.com/2017/01/uji-autokorelasi-durbin-watson-spss.html/amp>
- <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html>