

SURAT TUGAS

Nomor : 060-D/277/FE-UNTAR/II/2020

Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara menugaskan Saudara:

Michelle Kristian, SE.,MM.,Ak., CA., CPA

Sebagai Penulis “Pengaruh Penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK), Konflik Peran, Tekanan Peran Terhadap Profesionalitas Auditor Level Senior (Studi Empiris pada KAP Tangerang dan Jakarta)” yang dibawakan dalam Konferensi Ilmiah Akuntansi VII (KIA VII) yang diselenggarakan pada:

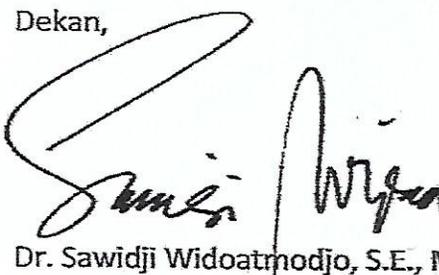
Hari : Kamis – Jumat  
Tanggal : 6-7 Februari 2020  
Tempat : Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Biaya yang timbul atas penugasan ini ditanggung oleh FEB Untar.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan yang bersangkutan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara sesuai ketentuan yang berlaku.

5 Februari 2020

Dekan,

  
Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A.



Tembusan

1. Wakil Dekan
2. Kajur. Akuntansi
3. Kaprodi. S1 Akuntansi
4. Kabag. Tata Usaha
5. Kasubbag. Keuangan



Jakarta, 23 Januari 2020

Nomor : 149/LOA/KIA VII/I/2020

Perihal : LoA (*Letter of Acceptance*)

Kpd Yth : **Michelle Kristian, S.E, M.M., Ak., CA., CPA., ACPA**  
**(FEB Universitas Tarumanagara)**

Terimakasih atas kiriman paper anda kepada Konferensi Ilmiah Akuntansi ke 7 Tahun 2020 (KIA VII 2020 Ubhara Jaya) Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Paper saudara dengan judul "**Pengaruh Penggunaan Penggunaan Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK), Konflik Peran, Tekanan Peran Terhadap Profesionalitas Auditor Level Senior (Studi Empiris Pada KAP Tangerang dan Jakarta)**" dinyatakan :

**"DI TERIMA"**

Untuk dapat dipresentasikan pada Konferensi Ilmiah Akuntansi VII dengan tema "Implementasi Security Management untuk Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan di Era Digital" yang akan diadakan pada Kamis, 6-7 Februari, 2020 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Hormat Kami  
Ketua Panitia



Dr. Wastam Wahyu Hidayat, S.E., M.M

Mengetahui  
Koordinator IAI KAPd  
Forum Dosen Akuntansi PT DKI Jakarta



Dr. Istiana Pusih, Ak., CA, CSRA, CMA, CACP

**PENGARUH PENGGUNAAN PENGGUNAAN TEKNIK AUDIT BERBANTUAN  
KOMPUTER (TABK), KONFLIK PERAN, TEKANAN PERAN TERHADAP  
PROFESSIONALITAS AUDITOR LEVEL SENIOR  
(Studi empiris pada KAP Tangerang dan Jakarta)**

**Michelle Kristian, S.E., M.M., Ak., CA., CPA, ACPA**  
Universitas Tarumanagara

**ABSTRACT**

*The ability of the auditor to make audit findings results are performance of an auditor. An auditor must perform well by performing his work in accordance with auditing standards to result an enhancing degree of confidence in the financial statements which will be used in decision making. This research aims to determine whether the usage of computer-assisted audit techniques (CAAT), role of conflict, and role of Stress can have an impact on auditor's performance.*

*The objects of this research are senior auditors who worked in Public Accounting Firm in Tangerang and Jakarta areas. The method of collecting primary data was done by distributing questionnaires. Sampling was done by using convenience sampling method and total sample used was 109 respondents. Data analysis method is multiple linear regression method.*

*The results of this study is the usage of computer - assisted audit techniques (CAAT) has significant influence on auditor performance. While role of conflict and role of stress does not have significant impact on auditor performance.*

*Keywords: Computer-Assisted Audit Techniques, Role Of Conflict, Role Of Stress, Auditor Professionalism*

## **I. Pendahuluan**

Auditor dituntut untuk menjaga profesionalisme yang tinggi akan melakukan pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian terhadap profesinya karena bagi seorang auditor sangat penting untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan akan kualitas auditnya sehingga seorang auditor akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menggunakan seluruh pengetahuan yang dimilikinya serta menjadi suatu kepuasan batin bagi auditor setiap menyelesaikan tugasnya sebagai seorang auditor. Hal ini membuat pekerjaan yang dilakukan oleh auditor harus sesuai dengan standar audit yang berlaku.

Menurut SA 200 (IAPI, 2013) tujuan audit adalah untuk meningkatkan keyakinan pengguna laporan keuangan yang dituju. Selain memberikan opini audit, seorang auditor juga memberikan *management letter* yang berisi saran – saran atau perbaikan kepada pihak manajemen perusahaan mengenai kelemahan – kelemahan yang masih terjadi dalam perusahaannya. Perusahaan mengimplementasikan saran perbaikan yang diberikan agar *internal control* perusahaan lebih efektif. Oleh karena itu, banyak perusahaan baik pemerintah atau swasta yang menggunakan jasa audit untuk menilai profesionalisme perusahaan melalui laporan keuangan maupun dari *internal control* perusahaan.

Laporan keuangan perlu diperiksa oleh KAP. Karena banyaknya permintaan terhadap jasa audit, maka seorang auditor harus memiliki profesionalisme yang baik agar hasil audit yang dihasilkan oleh auditor tidak membuat pengguna laporan keuangan salah dalam mengambil keputusan. Salah satu kasus yang terjadi pada PT Asuransi Jiwasraya yang diaudit oleh KAP KAP Djoko, Sidik & Indra dan KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan yang mengerjakan audit Jiwasraya 2016, dan 2017. Pihak Pusat Pembinaan Profesi

Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan (Kemkeu) tengah memeriksa dua Kantor Akuntan Publik (KAP) yang mengaudit laporan keuangan PT Asuransi Jiwasraya (persero). Keduanya adalah KAP Djoko, Sidik & Indra yang menggarap audit Jiwasraya 2015, dan KAP Tanudiredja, Wibisana, Rintis & Rekan yang mengerjakan audit Jiwasraya 2016, dan 2017. Sumber: (<https://keuangan.kontan.co.id/news/pusat-pembinaan-profesi-keuangan-periksa-dua-kantor-auditor-asuransi-jiwasraya>)

Menurut ketua IAPI, Hasil audit laporan keuangan Jiwasraya laba Rp 360.3 miliar 2017 telah diaudit oleh akuntan public, namun kurang cadangan Rp 7.7 T. Audit tidak menjelaskan opini modifikasi. Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "IAPI Soal Jiwasraya: Akuntan Publik Memang Terlibat, Tapi...".

Artikel lain yang dikutip dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200115154330-78-465608/sri-mulyani-bakal-hukum-akuntan-publik-yang-audit-jiwasraya> bahwa Sanksi telah diberikan kepada KAP yang mengaudit, sanksi berupa teguran hingga pembebasan sementara dari praktik.

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Kementerian Keuangan sebagai wadah bagi Akuntan Publik dalam memberikan jasanya. KAP sebagai sebuah organisasi yang memberikan jasa audit kepada klien harus memberikan pelatihan kepada auditornya agar mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi.

Auditor independen adalah auditor yang bekerja secara profesional dengan memberikan jasanya kepada masyarakat umum khususnya dalam bidang audit atas laporan keuangan kliennya dan memberikan opini terhadap laporan keuangan kliennya tersebut tanpa ada tekanan dari klien berdasarkan fakta yang ditemukan selama proses audit. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Fiscal, Yunus, Ram'dhan (2015) profesionalisme adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma (2000:45) dalam Aristama (2013) pengukuran terhadap profesionalisme auditor dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor (Dharma, 2000:45) dalam Arristama (2013). Hal ini membuat auditor dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar audit yang berlaku. Dengan semakin patuhnya seorang auditor terhadap standar audit dalam melakukan pekerjaannya maka standar kualitas kerja yang telah ditentukan oleh instansi dapat dicapai oleh auditor. Jadi, dengan tercapainya standar kualitas kerja yang telah ditentukan oleh instansi, maka profesionalisme auditor akan meningkat. Selain kualitas kerja, pengukuran profesionalisme auditor dapat diukur dari kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang auditor. Hal ini membuat auditor selalu meningkatkan hasil kerjanya di setiap pekerjaan yang diterimanya. Karena dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan auditor, maka auditor akan terus belajar untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya dan dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Jadi, dengan semakin baiknya hasil pekerjaan yang dihasilkan dari waktu sebelumnya dan tercapainya target yang telah ditentukan, maka profesionalisme auditor akan meningkat. Dalam hal ini auditor akan menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan dan menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh instansi. Dengan tercapainya waktu yang telah ditetapkan oleh instansi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu yang dimiliki oleh auditor semakin baik. Jadi, dengan semakin baiknya ketepatan waktu yang dimiliki oleh auditor maka profesionalisme auditor akan meningkat.

Profesionalisme juga menjadi tolak ukur bagi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sudah sesuai atau tidak sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Pentingnya

profesionalisme auditor untuk mencapai suatu tujuan organisasi, maka pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi profesionalisme auditor seperti profesionalisme, konflik peran, tekanan peran, penggunaan teknik audit berbantuan komputer, dan pengalaman perlu untuk di pelajari.

Terdapat lima dimensi profesionalisme yaitu pengabdian terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan hubungan dengan rekan sesama profesi (Hall R Syahrir, 2002:23) dalam Febrianty (2015).

(Hall R Syahrir, 2002:23) dalam Febrianty (2015) memandang profesionalisme tanpa tekanan dari pihak lain. Hal ini membuat dalam melaksanakan audit, seorang auditor yang memiliki profesionalisme tinggi akan melakukan perencanaan audit dengan baik, sehingga perencanaan yang dilakukan menjadi tepat dan hasilnya sesuai dengan fakta di lapangan. Oleh sebab itu, pekerjaan yang dilakukan oleh auditor harus berdasarkan pada standar audit yang berlaku.

Selain pengabdian terhadap profesi dan kemandirian, seorang auditor merasa bahwa pekerjaannya sebagai auditor merupakan suatu kewajiban sosial, karena sebagai seorang auditor harus berpandangan yaitu opini auditnya sangat menentukan pengambilan keputusan bagi pemakai laporan keuangan. Dalam hal ini auditor tidak akan mudah melakukan penarikan diri terhadap tugas yang diberikan karena ada kewajiban hukum yang melekat pada auditor, sehingga auditor akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan mengikuti semua prosedur dan standar yang berlaku. Auditor juga berani menciptakan transparansi terhadap laporan keuangan yang diauditnya. Dengan adanya transparansi akan membuat standar kualitas audit yang dihasilkan semakin baik, karena hasil pekerjaan tersebut adalah sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan tanpa adanya hal-hal yang ditutupi.

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berkenan dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang dari luar yang tidak memiliki kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka (Hall R Syahrir, 2002:23) dalam Febrianty (2015). Hal ini penting, karena dengan adanya penilaian dari rekan sesama profesi maka kita bisa mengetahui hal apa saja yang masih kurang dilakukan oleh kita selama melakukan pekerjaan kita. Penilaian pekerjaan ini dapat berupa penilaian terhadap penentuan ketepatan tingkat materialitas yang berdampak kepada kualitas pekerjaan audit, sehingga auditor akan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar audit yang berlaku agar standar kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan baik.

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan (Hall R Syahrir, 2002:23) dalam Febrianty (2015). Dengan adanya ikatan profesi Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) mengharuskan seorang auditor bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai kode etik profesional, sehingga auditor melakukan pekerjaannya lebih baik terhadap setiap tugas yang dilakukan. Jadi, dengan semakin tingginya profesionalisme yang dimiliki oleh auditor yang ditandai dengan meningkatnya pengabdian terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi, dan hubungan dengan sesama profesi maka kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang auditor akan semakin baik karena auditor telah mengikuti standar audit yang berlaku sehingga standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh instansi dapat tercapai. Kuantitas kerja yang dimiliki auditor juga semakin baik karena auditor yang profesional akan selalu meningkatkan kualitas hasil pekerjaannya dari waktu ke waktu sehingga kualitas kerja yang dihasilkan auditor baik. Lalu ketepatan waktu yang dimiliki auditor pun semakin tinggi karena seorang auditor yang profesional dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Sikap profesionalisme sangat dibutuhkan untuk meyakinkan klien dan pemakai laporan keuangan terhadap hasil auditnya. Bagi seorang auditor penting untuk meyakinkan klien

dan pemakai laporan keuangan atas kualitas auditnya, sehingga seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya harus bersikap profesional dengan terbebas dari kepentingan pihak – pihak lain sehingga hasil laporan audit yang dihasilkan oleh auditor dapat dipercaya dan diandalkan. Oleh karena itu dengan semakin tingginya sikap profesionalisme auditor maka profesionalisme auditor yang dimiliki oleh auditor tersebut akan meningkat.

Auditor juga harus bisa menguasai ilmu audit, akuntansi dan berbarengan dengan ilmu teknologi informasi untuk membantu proses pelaksanaan audit. Auditor mendapatkan gain dalam menggunakan teknologi informasi dimana efisiensi time (Fefri, 2007) dalam (Praktiyasa, 2016). Kesesuaian pekerjaan dengan teknologi berdampak pada peningkatan profesionalisme auditor dilihat dari kemampuan memperoleh informasi yang lebih baik untuk pengambilan keputusan dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Praktiyasa, 2016). Penggunaan teknik TABK dalam audit (Praktiyasa, 2016). Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), dapat menghasilkan informasi yang lebih baik karena perhitungan yang dilakukan dengan *software* audit akan lebih akurat hasilnya dibandingkan dengan perhitungan yang dilakukan secara manual oleh auditor sehingga informasi yang didapatkan dari penggunaan teknik audit berbantuan komputer dapat membuat keputusan yang diambil oleh auditor akan lebih tepat.

Penggunaan TABK juga cepat menyimpan dan akses data serta penyelesaian suatu pekerjaan audit menjadi lebih cepat dan efisien, karena auditor tidak mengerjakan semua pekerjaan tersebut secara manual melainkan sudah menggunakan sistem informasi komputerisasi dalam melaksanakan pekerjaan audit sehingga selain penyelesaian pekerjaan yang cepat, hasil audit yang didapat juga dapat minim dari kesalahan yang bisa terjadi. Jadi, dengan semakin akuratnya informasi yang diperoleh serta efisien waktu yang digunakan oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya, maka standar kualitas kerja yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai. Lalu hasil pekerjaan juga menjadi lebih baik karena minim dari kesalahan, dan ketepatan waktu yang ditentukan oleh instansi dapat tercapai. Selain faktor profesionalisme, konflik peran, tekanan peran dan penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) terdapat satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi profesionalisme seorang auditor yaitu pengalaman.

Ssuatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi biasanya konflik peran yang bisa menurunkan profesionalisme (Hanif, 2013). Pengaruh konflik peran sangat besar tidak hanya bagi individu tetapi juga perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kualitas dan profesionalisme yang buruk, sedangkan bagi perusahaan, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas, semakin tingginya pergantian kerja, dan menurunkan profesionalisme secara keseluruhan (Hanif, 2013). Pengukuran konflik peran dapat dilihat dari konflik hubungan, dan konflik terhadap tugas (Tobing, 2015). Konflik hubungan adalah konflik yang terjadi akibat kurang harmonisnya komunikasi antara sesama rekan satu profesi maupun dengan atasan. Konflik tugas adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan sudut pandang tentang tugas yang harus diselesaikan. Jadi, dengan semakin sering seorang auditor mengalami konflik hubungan dengan sesama profesi maupun konflik dalam melaksanakan tugas maka standar kualitas audit yang ditetapkan instansi tidak dapat tercapai, serta pekerjaan yang dilakukan auditor menjadi lambat sehingga waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan oleh instansi tidak dapat tercapai.

Tekanan peran (*Role Stress*) atau bisa disebut *stress* kerja adalah terjadinya ketidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan masalah (Fiscal, 2015). Karena ketidakmampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya maka akan membuat profesionalisme nya menurun. Tekanan peran terhadap auditor bisa dilihat dari beberapa aspek seperti waktu kerja, beban kerja, dan sikap pimpinan (Putri, 2015). Waktu kerja dapat

berpengaruh terhadap profesionalisme auditor seperti stres yang dihadapi oleh auditor itu sendiri karena banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan waktu istirahat auditor. Hal ini dapat berdampak kepada ketidakfokusan auditor dalam melakukan pekerjaannya sehingga kualitas kerja yang dihasilkan auditor tidak maksimal. Beban kerja juga berpengaruh terhadap profesionalisme auditor karena banyaknya beban kerja yang harus dikerjakan seorang auditor. Hal ini membuat auditor tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik karena fisik dan mental auditor sudah mengalami kelelahan, sehingga kualitas audit yang dihasilkan auditor menjadi menurun. Sikap pimpinan juga salah satu yang berpengaruh terhadap tekanan peran seorang auditor, karena jika seorang pemimpin tidak bisa menunjukkan sikap teladan dan menjelaskan tujuan perusahaan kepada auditornya secara efektif maka auditor tersebut akan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jadi, dengan semakin sering seorang auditor mengalami tekanan yang disebabkan karena banyaknya jumlah pekerjaan, kurangnya waktu istirahat, serta sikap pimpinan yang tidak dapat memberikan sikap teladan kepada auditornya maka standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh instansi tidak dapat tercapai.

Rumusan masalah yang diteliti (1) Apakah penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) mempengaruhi profesionalisme, (2) Apakah konflik peran mempengaruhi profesionalisme, (3) Apakah tekanan peran mempengaruhi profesionalisme.

## **TELAAH LITERATUR**

### **Auditing**

*Audit* memberikan nilai tambah bagi laporan keuangan perusahaan, karena akuntan publik sebagai pihak yang ahli dan independen pada akhir pemeriksaannya akan memberikan pendapat mengenai kewajaran posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas dan laporan arus kas (Arens dkk, 2014). Menurut Arens, dkk (2014) akumulasi bukti dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan.

*Audit* menurut Whittington, dkk (2015) adalah pihak independen melakukan pemeriksaan laporan keuangan perusahaan. Audit membuat pertanyaan dan menjalankan prosedur audit, mengumpulkan bukti guna memastikan apakah laporan keuangan telah disediakan secara adil dan cukup dalam melengkapi gambaran posisi keuangan perusahaan dan kegiatan selama periode yang diaudit.

Banyak masyarakat yang bingung mengenai perbedaan antara *auditing* dan *accounting*, kebingungan itu ditambah dengan banyaknya auditor biasanya berlatar belakang sebagai akuntan (Arens 2014).

Menurut Agoes (2015) Akuntansi dilakukan oleh pegawai perusahaan bagian akuntansi dengan berpedoman pada Standar Akuntansi Keuangan sedangkan *auditing* dilakukan oleh Akuntan Publik dengan berpedoman kepada Standar Audit yang berbasis ISA (*International Standar on Auditing*).

Menurut Arens (2014) sekarang ini terdapat beberapa jenis audit :

1. *Operational audit*
2. *Compliance*

Hasil dari *compliance audit* biasanya dilaporkan kepada manajemen, bukan kepada pihak luar, karena manajemen adalah pihak pertama yang fokus terhadap tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan regulasi. Contoh dari *Compliance Audit* untuk perusahaan terbuka:

- a. Menentukan apakah kegiatan keuangan suatu entitas sudah sesuai dengan persyaratan ketentuan yang berlaku.
- b. Mengevaluasi efektivitas pengendalian *internal* dan pelaksanaan fungsi audit *internal*.
- c. Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan

### 3. *Financial Statement Audits*

*Financial Statement Audits* dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan sesuai dengan standar yang berlaku. Dalam menentukan apakah laporan keuangan telah disajikan secara adil dan sesuai dengan standar akuntansi, auditor akan mengumpulkan bukti untuk menentukan apakah pernyataan mengandung kesalahan atau tidak. Dengan semakin meningkatnya kompleksitas dalam bisnis, maka seorang auditor tidak lagi hanya terfokus pada transaksi akuntansi saja, tetapi juga harus mengerti klien serta lingkungan kliennya, seperti memahami jenis industri klien dan kebijakannya dan juga lingkungan operasional perusahaan *client* termasuk menjalin hubungan dengan pihak luar seperti *supplier*, *customers*, dan *creditors*.

Pada akhir pemeriksaannya, dalam suatu pemeriksaan umum (*general audit*), KAP akan memberikan sebuah laporan akuntan yang terdiri dari lembaran opini dan laporan keuangan. Lembaran opini berisi tanggung jawab akuntan publik, dimana akuntan publik memberikan pendapatnya terhadap kewajaran laporan keuangan yang disusun oleh manajemen dan merupakan tanggung jawab manajemen. Laporan keuangan berisi: Laporan Laba-Rugi, Laporan Perubahan Ekuitas, Neraca, Laporan Arus Kas, Catatan Atas Laporan Keuangan dan informasi tambahan berupa lampiran mengenai perincian pos-pos yang penting seperti perincian piutang, aktiva tetap, utang, beban umum dan administrasi serta beban penjualan (Agoes, 2015).

Menurut SA (Standar Audit) Opini audit yang terdapat di laporan audit terdiri dari 2 jenis yaitu :

#### 1. Opini tanpa modifikasian (SA 700)

Opini tanpa modifikasian adalah opini yang dinyatakan oleh auditor ketika auditor menyimpulkan bahwa laporan keuangan disusun, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku. Auditor harus menyatakan opini tanpa modifikasian bila auditor menyimpulkan bahwa laporan keuangan disusun, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka pelaporan keuangan yang berlaku (ISA 700.16). Ketika menyatakan suatu opini tanpa modifikasian atas laporan keuangan yang disusun berdasarkan suatu kerangka kepatuhan, opini auditor harus menyatakan bahwa laporan keuangan disusun, dalam semua hal yang material, sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan di Indonesia.

#### 2. Opini Modifikasian (SA 705)

SA ini menetapkan tiga tipe opini modifikasian yaitu :

- a. Laporan audit wajar dengan pengecualian (*qualified opinion*)
- b. Laporan audit *adverse opinion*  
bahwa tidak ada kesesuaian dengan PSAK.
- c. *disclaimer opinion*

Opini yang diberikan auditor dapat dikatakan tepat apabila opini tersebut sesuai dengan keadaan perusahaan dan sesuai dengan kriteria yang ada di dalam SPAP. *Standard auditing* berbeda dengan prosedur *auditing*, yaitu “prosedur” berkaitan dengan tindakan yang harus dilaksanakan, sedangkan “standar” berkaitan dengan kriteria atau ukuran mutu profesionalisme tindakan tersebut, dan berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai melalui penggunaan prosedur tersebut.

### **Profesionalisme Auditor**

Menurut Trianingsih (2007) dalam Putri (2013) Profesionalisme ialah jika seseorang mempunyai kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu. Mangkunegara (2000) dalam Fiscal (2015) mendefinisikan Profesionalisme merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, menurut Prawirosentono (2008) dalam Dewi (2015) hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab guna menuju tujuan organisasi. Kemudian menurut Zainur (2010) dalam Dewi (2015), landasan pekerjaan lebih baik.

Menurut Zulfitriy (2015) profesionalisme mencapai tujuan dengan bekerja lebih baik. Tujuannya yaitu untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menilai profesionalisme berarti membandingkan profesionalisme aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, atasan serta departemen SDM dan perusahaan. Menurut Dharma (2000; 45) dalam Aristama (2013), profesionalisme karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas dan ketepatan waktu bekerja:

Budiharjo (2015) menyatakan bahwa dampak baik buat perusahaan dan karyawan.

Menurut Rahma (2015) dalam Putri (2013) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Jadi dapat dikatakan bahwa profesionalisme itu adalah sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Ramadhanty (2013) mendefinisikan profesionalisme adalah sikap dan perilaku auditor dalam menjalankan profesinya dengan kesungguhan dan tanggung jawab agar mencapai profesionalisme tugas sebagaimana yang diatur oleh organisasi profesi. Menurut Alfianto (2015), tiga kriteria auditor, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan pada kode etik maupun Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Menurut (Hall R Syahrir, 2002:23) dalam Febrianty (2015) mengembangkan konsep profesionalisme dari level individual yang digunakan untuk profesionalisme eksternal auditor, meliputi lima dimensi :

1. Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekadar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi, dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohaniah dan kemudian kepuasan material.
2. Kewajiban sosial (*Social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
3. Kemandirian (*autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.
4. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi (*profesional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan

kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya. Menurut SPAP SA seksi 230 (2013), penggunaan kemahiran profesional dengan cermat dan saksama memungkinkan auditor untuk memperoleh keyakinan memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Ketika auditor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka dia akan mematuhi peraturan yang berlaku. Auditor yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan dan norma yang ditetapkan akan berdampak pada profesionalisme yang baik (Siahaan, 2010), dalam Firdausy (2013). Jadi, semakin tinggi rasa profesionalisme yang dimiliki auditor maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Alfianto (2015) dan Ramadhanty (2013) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

### **Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK)**

Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) adalah penggunaan komputer dalam kegiatan pemeriksaan (Praktiyasa, 2016). Menurut Surya (2016) Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) adalah setiap penggunaan teknologi informasi sebagai alat bantu dalam kegiatan audit. Auditor yang peduli dan menggunakan teknologi informasi dalam pekerjaannya akan mendapatkan keuntungan yang sangat besar, terutama dalam efisiensi waktu dalam melaksanakan audit. Menurut (Praktiyasa, 2016), kesesuaian pekerjaan dengan teknologi berdampak pada peningkatan profesionalisme auditor dilihat dari :

1. Kemampuan memperoleh informasi yang lebih baik untuk pengambilan keputusan
2. Efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) adalah penggunaan komputer dalam kegiatan pemeriksaan (Praktiyasa, 2016). Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), dapat menghasilkan informasi yang lebih baik karena perhitungan yang dilakukan dengan *software* audit akan lebih akurat hasilnya dibandingkan dengan penghitungan yang dilakukan secara manual oleh auditor, sehingga dengan informasi yang didapatkan dari penggunaan teknik audit berbantuan komputer maka keputusan yang diambil oleh auditor akan lebih tepat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Praktiyasa (2016) dan Surya (2016) yang menyatakan bahwa TABK berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme auditor.

Berdasarkan kajian teori serta tujuan dari penelitian ini, maka rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha<sub>1</sub>: penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) berpengaruh positif terhadap profesionalitas auditor.

### **Konflik Peran**

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan profesionalisme secara keseluruhan (Hanif, 2013). Menurut Asegaf (2005) dalam Gunawan (2015), konflik ini muncul karena selain sebagai anggota organisasi, seorang karyawan profesional juga merupakan anggota suatu profesi yang diatur oleh kode etik dan standar profesionalisme profesi. Sedangkan sebagai anggota organisasi harus patuh pada norma dan peraturan

yang berlaku, memiliki kesetiaan kepada organisasi, serta tunduk pada wewenang dan pengawasan hierarkis.

Menurut Luthan (2005) dalam Irzani (2014) menyatakan bahwa konflik peran terjadi jika karyawan atau anggota tim diminta untuk melakukan tugas yang sulit atau diharuskan melakukan tugas yang bertentangan dengan nilai pribadi. Menurut Wall dan Callister (1995) dalam Irzani (2014) saat terjadi interaksi antara satu individu dengan individu yang lainnya seringkali terjadi pertentangan. Pertentangan inilah yang sering menimbulkan konflik. Berdasarkan kedua ahli itu, hal yang dapat menimbulkan konflik antara lain:

- a. Karakteristik Individu yaitu kepribadian seseorang, nilai-nilai yang dianut seseorang, komitmen dan tujuannya
- b. Faktor-faktor *interpersonal* yang dapat menimbulkan konflik adalah persepsinya terhadap orang lain, komunikasi antar individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lainnya, perbedaan status, dan interaksi sebelumnya sebelum terjadi kelompok
- c. Isu-isu yang dapat menimbulkan konflik adalah tergantung pada kompleksitasnya, banyak sedikitnya isu yang berkembang, dan samar-jelasnya isu yang beredar.

Tobing (2015) menggunakan dua indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran terhadap seseorang dalam peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Indikator tersebut antara lain:

1. Konflik hubungan yaitu konflik yang terjadi akibat kurang harmonisnya komunikasi antara sesama rekan satu profesi.
2. Konflik tugas yaitu perselisihan atau ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi yang timbul karena adanya perbedaan status, tujuan dan persepsi.

Sudah banyak penelitian mengenai pengaruh konflik peran terhadap profesionalisme auditor yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor. Pengaruh konflik peran sangat besar, tidak hanya bagi individu tetapi juga perusahaan. Bagi individu, konsekuensinya dapat dirasakan dengan tingginya tekanan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya kepuasan kerja, profesionalisme yang buruk. Sedangkan bagi perusahaan, dapat dilihat dengan rendahnya kualitas, semakin tingginya pergantian kerja, dan menurunkan profesionalisme secara keseluruhan. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian Firdausy (2014) bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

Berdasarkan kajian teori serta tujuan dari penelitian ini, maka rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha<sub>2</sub>: Konflik peran memiliki pengaruh terhadap profesionalisme auditor

### **Tekanan Peran**

Menurut Fiscal (2015), tekanan peran (*Role stress*) merupakan fenomena psikologis yang terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Menurut (Sopiah, 2008) dalam Ermawati (2014) *role stress* yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Ermawati (2014) karena dampak yang ditimbulkan jika profesionalisme yang dilakukan dalam menjalankan tugas kurang baik auditor pasti menemukan kondisi dimana rentan mengalami *stress* kerja akibat tekanan

peran (*role stress*). Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah ketidakjelasan peran di dalamnya.

Menurut Fanani (2007) dalam Ermawati (2014) ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan cara yang memuaskan. Fiscal (2015) mengatakan bahwa Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi. Menurut Robbins (2001) dalam Fiscal (2015) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya tekanan yaitu :

#### 1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena *stress*. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat.

#### 2. Faktor Organisasi

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan tekanan yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Role Demands*, peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.
- b. *Interpersonal Demands*, mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.
- c. *Organizational Structure*, mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi profesionalisme seorang karyawan dalam organisasi.
- d. *Organizational Leadership*, berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

#### 3. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan *stress* terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu,

gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Putri (2015) menggunakan 3 indikator pengukuran mengenai tekanan peran yaitu:

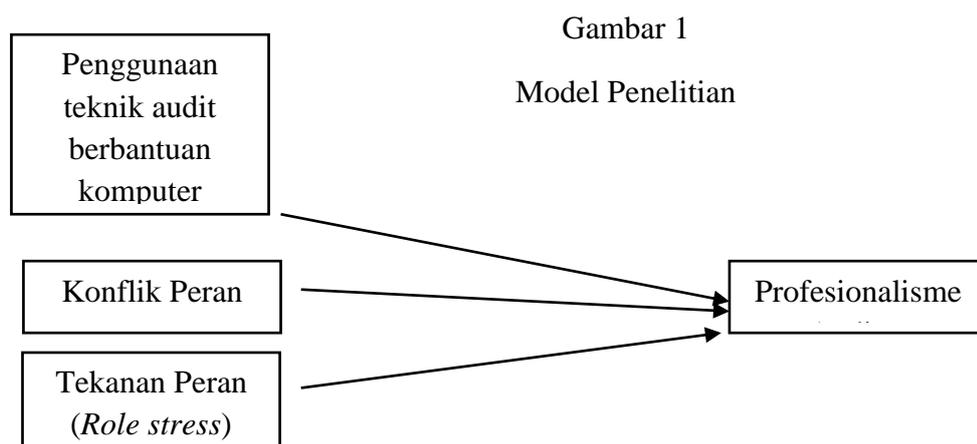
1. Waktu Kerja yaitu waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Beban Kerja yaitu jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang
3. Sikap Pimpinan yaitu suatu sikap yang bertujuan untuk memberikan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian LePine, Podsakof dalam (Wu, 2011) dikutip dari Ayu (2015), menjelaskan bahwa ketika sumber stres, seperti target dan tuntutan kerja yang tinggi muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2015), Fiscal (2015), dan Ermawati (2014) yang menyatakan bahwa tekanan peran (*Role stress*) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

Berdasarkan kajian teori serta tujuan dari penelitian ini, maka rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha3: Tekanan peran berpengaruh terhadap profesionalisme auditor.

## Model Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh profesionalisme, konflik peran, tekanan peran, penggunaan teknik audit berbantuan komputer dan pengalaman terhadap profesionalisme auditor. Objek penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Jakarta dan Tangerang. Responden yang digunakan adalah auditor eksternal yang memiliki jabatan sebagai *senior auditor* dan bekerja di KAP Jakarta dan Tangerang.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Causal Study*. *Causal Study* adalah studi di mana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah dalam penelitian (Sekaran, 2016). Penelitian ini membuktikan adanya hubungan sebab akibat secara langsung antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu penggunaan teknik audit berbantuan computer, konflik peran, tekanan peran dengan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu profesionalisme auditor.

## Variabel penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi sasaran utama dalam penelitian. Sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik dengan cara yang positif maupun negatif (Sekaran, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel dari profesionalisme (Y) adalah sikap tanggung jawab dari auditor terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Setiap profesi membutuhkan tingkat profesionalisme yang tinggi termasuk profesi akuntan untuk bekerja secara profesional. Dalam penelitian ini 5 indikator yaitu pengabdian terhadap profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan profesi, hubungan dengan rekan kerja seprofesi. Penelitian ini menggunakan kuesioner Kusuma (2015) yang menggunakan skala interval. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, dan tekanan peran.

Definisi operasional variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) (X<sub>1</sub>) adalah penggunaan komputer dalam kegiatan pemeriksaan audit. Dalam penelitian ini menggunakan 2 indikator yaitu kemampuan memperoleh informasi yang lebih baik untuk pengambilan keputusan dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Definisi operasional variabel konflik peran (X<sub>2</sub>) adalah kondisi dimana seseorang merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti banyaknya pekerjaan yang di kerjakan, pekerjaan yang diharapkan tidak sesuai dengan yang diinginkan, serta tidak jelasnya pembagian kerja. Dalam penelitian ini digunakan 2 indikator berdasarkan penelitian Tobing (2015) yaitu konflik hubungan dan konflik tugas. Penelitian ini menggunakan skala interval.

Definisi operasional variabel tekanan peran (*Role Stress*) (X<sub>3</sub>) adalah fenomena psikologis dimana terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dalam pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator yaitu waktu kerja, beban kerja, dan sikap pemimpin. Penelitian ini menggunakan kuesioner Putri (2015) yang menggunakan skala interval.

Penelitian ini menggunakan menggunakan 4 pernyataan positif dengan skala interval.

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer. Dara primer yaitu data yang langsung diambil dari narasumbernya. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui kuesioner yang dikirimkan kepada para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berlokasi di Tangerang dan Jakarta. Penyebaran kuesioner kepada responden (auditor) dilakukan dengan dua cara, yaitu survei dengan menyerahkan secara langsung kepada auditor dan menghubungi auditor yang dikenal secara pribadi oleh peneliti untuk mendistribusikan kuesioner tersebut kepada rekan-rekannya. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan penggunaan teknik audit berbantuan computer, konflik peran, dan tekanan peran. Pengukuran variabel menggunakan instrumen berbentuk pernyataan tertutup serta di ukur menggunakan skala likert.

## Teknik Pengambilan Sample

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah KAP yang berlokasi di Tangerang dan Jakarta. Kerangka *sample* yang digunakan adalah auditor yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun pada posisi yang sama. Cara pengambilan *sample* menggunakan *non probability sampling* karena jumlah populasinya tidak diketahui dengan pasti, kemudian

teknik pengambilan *sample* yang dilakukan dengan cara (*Convenience Sampling*) yaitu memilih *sample* berdasarkan kemudahan peneliti (Sekaran, 2016). Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme auditor. Sehingga *unit analysis* yang digunakan adalah individu karena dilakukan langsung kepada masing-masing auditor. Lokasi penelitian dilakukan pada daerah Tangerang dan Jakarta.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat bantu yang dapat membantu dalam analisis data yaitu dengan program IBM SPSS versi 21. Model penelitian yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Pengujian yang dilakukan antara lain uji statistik deskriptif, uji normalitas, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik (multikolonieritas, heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (koefisien determinasi, uji signifikan simultan (uji statistik F), dan uji signifikan parsial (uji statistik t)).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data atau sampel yang dapat dilihat dari nilai *minimum*, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Perhitungan statistik deskriptif untuk seluruh variabel penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Y	110	55,0	75,0	6993,0	63,573	5,0146
X1	110	16,0	20,0	1940,0	17,636	1,4883
X2	110	8,0	28,0	1947,0	17,700	4,3946
X3	110	15,0	32,0	2202,0	20,018	3,9816
Valid N (listwise)	110					

Sumber: Data yang diolah

- Y = Profesionalisme Auditor
- X1 = Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK)
- X2 = Konflik Peran
- X3 = Tekanan Peran

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan alat uji *Pearson Correlation*. Hasil pengujian validitas data disajikan pada Tabel 2 berikut ini:

**Hasil Uji Validitas**  
**Tabel 2**

Variabel	Sig. 2 (tailed)	Keterangan
Profesionalisme (Y)	0,000	Valid
Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (X1)	0,000	Valid
Konflik Peran (X2)	0,000	Valid
Tekanan Peran (X3)	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, variabel profesionalisme memiliki 15 butir pernyataan, variabel konflik peran memiliki 8 butir pernyataan, variabel tekanan peran memiliki 9 butir pernyataan, variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer memiliki 4 butir pernyataan, memberikan *sig (2-tailed)* 0,000. Nilai signifikansi dari keenam variabel lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan di setiap variabel adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>
Profesionalisme (Y)	0,728
Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (X1)	0,757
Konflik Peran (X2)	0,802
Tekanan Peran (X3)	0,715

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel profesionalisme adalah sebesar 0,728. Untuk variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer adalah sebesar 0,757. Untuk variabel konflik peran adalah sebesar 0.802. Untuk variabel tekanan peran adalah sebesar 0,715.. ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 maka dapat dikatakan *reliable*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian normalitas disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,59586800
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		1,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,143

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diperoleh

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil *signifikansi one-sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil 0,143 yang berarti lebih besar dari 0,05. Model penelitian dinyatakan terdistribusi dengan normal apabila hasil perhitungan *one-sample Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Tabel 4 menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolonieritas**

Alat uji yang digunakan untuk menguji multikolonieritas adalah *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 5

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,648	1,544
	X2	,676	1,480
	X3	,852	1,174

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah

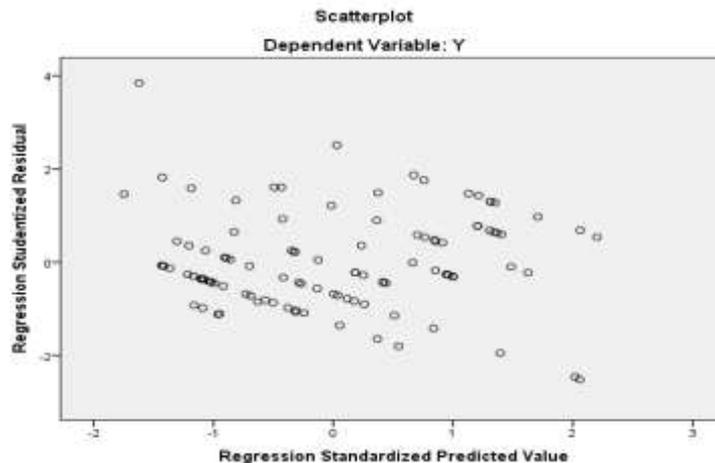
Hasil uji multikolonieritas menunjukkan tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih besar dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, dan tekanan peran.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan alat uji grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 1

**Gambar 1**

### Hasil uji heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah

Dari grafik *scatterplot* tidak terlihat ada pola yang jelas dan titik – titik menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi profesionalisme auditor berdasarkan penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, tekanan peran.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, tekanan peran terhadap profesionalisme auditor secara simultan maupun parsial. Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda adalah:

#### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari suatu model regresi. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 <sup>a</sup>	,431	,404	1,6338

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 6, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,657 yang berada diantara nilai +0,5 sampai +1. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen yaitu penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, dan tekanan peran dengan variabel

dependen profesionalisme auditor adalah kuat. Kemudian, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,404. Hal ini berarti sebesar 40,4% variabel profesionalisme auditor dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, dan tekanan peran. Sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel di luar model.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dari uji signifikansi simultan diperoleh hasil seperti pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,299	5	42,060	15,757	,000 <sup>b</sup>
	Residual	277,601	104	2,669		
	Total	487,900	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber data : Data yang diolah

Hasil uji ANOVA atau uji statistik F menunjukkan nilai F hitung sebesar 15,757 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran dan tekanan peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dapat dilihat pada Tabel 8 berikut

**Tabel 8**  
**Hasil uji Signifikansi Parameter Individual**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,493	2,669		2,433	,017
	X1	,275	,131	,194	2,106	,038
	X2	,027	,043	,057	,631	,529
	X3	-,003	,043	-,006	-,078	,938

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,493 + 0,275 X1 + 0,027 X2 - 0,003 X3$$

Keterangan :

- Y = Profesionalisme Auditor
- X1 = Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK)
- X2 = Konflik Peran
- X3 = Tekanan Peran

Berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan, dapat dilihat terdapat 4 variabel independen yang memiliki hubungan positif terhadap variabel dependennya yaitu penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), konflik peran, dan pengalaman. Hubungan positif ini dapat dilihat dari X1 sebesar 0,275, X2 sebesar 0,027. Dari persamaan regresi yang dihasilkan juga terdapat 1 variabel independen yang memiliki hubungan negatif yaitu variabel tekanan peran. Hubungan negatif dapat dilihat dari hasil X3 sebesar -0,003.

Tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,275 yang berarti setiap penambahan atau kenaikan satu satuan penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), maka akan meningkatkan profesionalisme auditor sebesar 0,275. Penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) juga memiliki nilai t sebesar 2,106 dengan signifikansi 0,038 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a4}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) memiliki pengaruh yang positif terhadap profesionalisme auditor.  $H_{a4}$  diterima karena auditor dituntut untuk dapat meningkatkan profesionalismenya dalam mengerjakan laporan keuangan dengan cepat dan baik. Peningkatan profesionalisme tersebut harus didorong dengan pemanfaatan penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) yang baik, baik dengan menggunakan program seperti Excel maupun program – program yang khusus dibuat untuk membantu auditor seperti ACL (*Audit Command Language*) dalam melakukan pekerjaan auditnya, sehingga semakin tinggi keahlian auditor dalam menggunakan penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), maka semakin memudahkan auditor dalam hal analisis data, meningkatkan efektifitas dan efisiensi waktu, biaya dan juga sumber daya manusia.

Pada variabel konflik peran (X2) memiliki koefisien regresi senilai 0,027 yang berarti setiap kenaikan atau penambahan satu – satuan konflik peran, maka akan meningkatkan profesionalisme auditor sebesar 0,027. Variabel konflik peran memiliki nilai t sebesar 0,631 dengan nilai signifikansi 0,631 yang berarti nilai signifikan lebih besar 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a2}$  ditolak yang berarti konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanif (2013) yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sehingga membuat profesionalismenya menjadi menurun.

Auditor yang mengalami konflik peran akan mengalami kesulitan dalam mencapai standar kualitas audit yang telah ditetapkan oleh instansi, karena merasakan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi, hasil uji t terhadap

variabel konflik menyimpulkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap profesionalisme auditor. Hasil ini didukung oleh rata-rata jawaban responden berada pada skor 2,21 yaitu tidak setuju, yang artinya adalah responden tidak mengalami konflik peran selama melaksanakan pekerjaannya karena konflik peran yang dialami oleh auditor tidak menimbulkan perasaan tertekan dan serba salah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kondisi tersebut dianggap sebagai suatu tuntutan dalam profesi auditor serta tanggung jawab yang biasa terjadi dalam praktik dunia kerja dan harus dihadapi oleh auditor. Oleh karena itu, seorang auditor harus dituntut untuk memiliki sikap mental yang kuat dalam menjalankan profesinya sebagai seorang akuntan publik

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel tekanan peran (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,003 yang berarti setiap kenaikan atau penambahan satu satuan tekanan peran, maka akan menurunkan profesionalisme auditor sebesar -0,003. Tekanan peran juga memiliki nilai t sebesar -0,078 dengan nilai signifikansi 0,938 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_{a3}$  ditolak yang berarti tekanan peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme auditor. Tekanan peran yang dialami oleh seorang auditor ditentukan oleh 3 faktor yaitu waktu kerja, beban kerja, dan sikap pimpinan. Tekanan peran yang dialami oleh auditor akan menyebabkan auditor tidak bisa bekerja secara maksimal karena banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dihadapi oleh seorang auditor tidak sesuai dengan waktu yang dibutuhkan auditor untuk istirahat. Akan tetapi, hasil uji t menyimpulkan bahwa variabel tekanan peran tidak berpengaruh terhadap profesionalisme auditor. Hal ini didukung oleh rata-rata mayoritas responden menjawab dengan skor 2,22 yang berarti tidak setuju, artinya auditor tidak mengalami tekanan peran dalam menjalankan pekerjaannya sebagai auditor karena tekanan peran yang dirasakan oleh auditor dianggap sebagai suatu hal yang biasa terjadi dan merupakan ciri khas dari pekerjaan pada Kantor Akuntan Publik. Sebelum memutuskan untuk terjun dalam profesi auditor, seorang auditor telah mempertimbangkan konsekuensi dari pekerjaannya dimana suatu tekanan peran seperti pekerjaan yang banyak, bekerja berdasarkan *deadline* yang telah ditentukan dan waktu kerja yang berlebihan sebagai ciri khas pekerjaan seorang auditor independen di Kantor Akuntan Publik. Oleh karena itu, auditor dapat menjalankan tugasnya tanpa menganggap tekanan peran sebagai suatu beban atau penghalang yang dapat mempengaruhi profesionalisme auditor.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK konflik peran, tekanan peran,. Untuk pengujian secara parsial yaitu dengan uji t. Simpulan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Variabel penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK) auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor yang ditandai dengan nilai t sebesar 2,106 dengan signifikansi sebesar 0,038 (lebih kecil dari 0,05) yang menyatakan  $H_{a1}$  diterima.
2. Variabel konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor yang ditandai dengan nilai t sebesar 0,631 dengan signifikansi sebesar 0,529 (lebih besar dari 0,05) yang menyatakan  $H_{a2}$  ditolak.
3. Variabel tekanan peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor yang ditandai dengan nilai t sebesar -0,078 dengan signifikansi sebesar 0,938 (lebih besar dari 0,05) yang menyatakan  $H_{a3}$  ditolak.

Berdasarkan penelitian ini, dapat diperoleh implikasi bahwa faktor yang lebih cenderung mempengaruhi profesionalisme auditor adalah faktor perilaku, keahlian, dan kemampuan auditor. Hal ini bisa dilihat dari ketiga variabel yang diteliti yaitu konflik peran, tekanan peran, penggunaan teknik audit berbantuan komputer. Dari ketiga variabel ini hanya variabel profesionalisme, penggunaan teknik audit berbantuan komputer, dan pengalaman yang memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme auditor. Artinya terdapat faktor-faktor lain selain konflik peran dan tekanan peran yang dapat menentukan apakah auditor telah memiliki profesionalisme yang baik.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Pendistribusian kuesioner hanya ke 17 KAP dengan ruang lingkup yang terbatas, yaitu hanya dilakukan pada KAP di wilayah Tangerang dan Jakarta dan dilakukan saat *peak season* sehingga tidak dapat mengeneralisasi keseluruhan auditor.
2. Variabel independen (profesionalisme, konflik peran, tekanan peran, penggunaan teknik audit berbantuan komputer (TABK), dan pengalaman) yang diteliti hanya dapat menjelaskan variabel dependen (profesionalisme auditor) sebesar 40,4%. Sisanya sebesar 59,6% dijelaskan oleh variabel independen lain di luar model.

### **Saran**

Saran yang diberikan atas keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat mengirimkan kuesioner ke lebih banyak KAP dan menyebarkan saat *low season* yaitu antara bulan Juni sampai Agustus sehingga dapat memperoleh lebih banyak responden.
2. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain seperti: independensi, etika profesi, dan keahlian auditor yang dapat mempengaruhi profesionalisme auditor.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aristama. 2013. "Hubungan Disiplin Kerja dengan Profesionalisme Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung". Skripsi. Lampung. Universitas Lampung.
- Alfianto. 2015. Pengaruh Profesionalisme, komitmen Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Profesionalisme Auditor. *Accounting Analys Journal*. ISSN: 2252-6765.
- Agoes, Soekrisno. 2015. *Auditing Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- IIA. (2018). Computer assisted audit techniques (CAATs). Retrieved from <http://proxy.lib.siu.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=31705578&site=ehost-live&scope=site>
- Janvrin, D., Bierstaker, J., & Lowe, D. J. (2008). An Examination of Audit Information Technology Use and Perceived Importance. *Accounting Horizons*, 22(1), 1-21.
- Janvrin, D., Lowe, D. J., & Bierstaker, J. (2008). Auditor Acceptance of Computer-Assisted Audit Techniques. In American Accounting Association Auditing Mid Year Meeting AAA, St Petersburg, FL, p. 1.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, & Mark S. Beasley. 2014. *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* 15th ed. England: Pearson.
- Ayun. (2015). Penilaian Profesionalisme (Performance Appraisal) pada karyawan di Perusahaan.

- Cahyani, Purnamawati, Herawati. 2015. Pengaruh Etika Profesi Auditor, Profesionalisme, Motivasi, Budaya Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Profesionalisme Auditor Junior. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Vol 3. No 1.
- Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia. (2011). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Salemba Empat.
- Dewi. (2015). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Profesionalisme Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol 1. No 1.
- Ermawati, Sinarwati, Sujana. 2014. Pengaruh Role Stress Terhadap Profesionalisme Auditor dengan Emotional Quotient Sebagai Variable Moderating. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Vol 2. No 1.
- Febrianty. (2015). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Audit Atas Laporan keuangan. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (Jenius)*. Vol 2. No 2.
- Fiscal, Sylvia, Ram'dhan. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja, dan Tekanan Peran Terhadap Profesionalisme Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 3. No 2.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Profesionalisme Auditor. *Jurnal Ekonomi*. Vol 21. No 3.
- Hendra Gunawan; Zulfity Ramdan. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Profesionalisme Auditor di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. *Binus Business Review*. Vol 3. No 2.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2014. *Standar Akuntansi Keuangan. Kerangka Dasar Penyusunan Penyajian Laporan Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntan Indonesia.
- Meliani, Sujana, Purnamawati. 2015. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, dan Etika Profesi Terhadap Profesionalisme Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali). *e-journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi S1*. Vol 3. No 1.
- Mulyadi. 2014. *Auditing Edisi Enam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Praktiyasa, Widhiyani. 2016. Pengaruh Penggunaan teknik audit berbantuan komputer, Pelatihan Profesional, dan Etika Profesi Terhadap Profesionalisme Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556.
- Putri, Suputra. 2013. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi Terhadap Profesionalisme Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- Putri. 2015. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Profesionalisme Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Gajah Mada Medan". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Ramadhanty. 2013. Pengaruh Pengalaman, Otonomi, Profesionalisme, dan Ambiguitas Peran Terhadap Profesionalisme auditor Pada KAP DI DIY. *Jurnal Nominal*. Vol 2. No 2.
- Rofi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. Vol 3. No 1.
- Saputra, Yasa. 2014. Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Pada Profesionalisme Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali.
- Surya, Widhiyani. 2016. Penerapan Penggunaan teknik audit berbantuan komputer dan *Computer Self Efficacy* Pada Profesionalisme Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN: 2302-8556.
- Tuanakotta, Theodorus M. 2015. *Audit Kontemporer*. Jakarta: Salemba Empat.

- Tobing. 2015. "Pengaruh Konflik dan Kejenuhan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Terhadap Karyawan PT. Tolang Tiga Indonesia Medan". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Kesharwani, A., & Bisht, S. S. (2012). The impact of trust and perceived risk on internet banking adoption in India. *International Journal of Bank Marketing*, 30(4), 303-322.
- KPMG. (2015). Data & Analytics enabled Internal Audit. Retrieved from <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/04/DA-Enabled-Internal-Audit-Survey.pdf>
- Lee, J., Kim, H.J., & Ahn, M.J. (2011). The willingness of e-Government service adoption by business users: The role of offline service quality and trust in technology. *Government Information Quarterly*, 28(2), 222-230.
- Li, H., Dai, J., Gershberg, T., & Vasarhelyi, M.A. (2018). Understanding usage and value of audit analytics for internal auditors: An organizational approach. *International Journal of Accounting Information Systems*, 28, 59-76.
- Mahzan, N., & Lymer, A. (2008). Adoption of computer assisted audit tools and techniques (CAATTs) by internal auditors: current issues in the UK. In paper presented at BAA Annual Conference 2008 in Blackpool, UK, British Accounting Association, April.
- Mahzan, N., & Lymer, A. (2014). Examining the adoption of computer-assisted audit tools and techniques: Cases of generalized audit software use by internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 29(4), 327-349.
- Martins, C., Oliveira, T., & Popovič, A. (2014). Understanding the internet banking adoption: A unified theory of acceptance and use of technology and perceived risk application. *International Journal of Information Management*, 34(1), 1-13.
- Moore, G.C., & Benbasat, I. (1991). Development of an Instrument to Measure the Perceptions of Adopting an Information Technology Innovation. *Information Systems Research*, 2(3), 192-222.
- Pedrosa, I., & Costa, C.J. (2012). Computer assisted audit tools in real world: Idea applications and approaches in real context. *International Journal of Computer Information Systems and Industrial Management Applications*, 4, 161-168.
- Pedrosa, I., & Costa, C.J. (2012). Computer assisted audit tools in real world: Idea applications and approaches in real context. *International Journal of Computer Information Systems and Industrial Management Applications*, 4, 161-168.
- Ratten, V. (2014). Behavioral intentions to adopt technological innovations: The role of trust, innovation and performance. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 10(3), 1-13.



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

# SERTIFIKAT

Diberikan Kepada :

**Michelle Kristian, S.E., M.M., Ak., CA., CPA., ACPA**



Sebagai

**PEMAKALAH**

Dalam Kegiatan Konferensi Ilmiah Akuntansi VII dengan Tema:

**“Implementasi Security Management Untuk Meningkatkan  
Kualitas Laporan Keuangan di Era Digital”**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

6 - 7 Februari 2020



**Prof. Dr. Dian Agustia, S.E., M.Si., Ak., CA., CMA.**  
Ketua IAI KAPd



**Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M.**  
Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Co-host :



Supported by :

