

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)

Ferbi Ferdianto¹, Abdullah Rakhman²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Kwik Kian Gie School of Business

e-mail: ferbiferdianto@gmail.com

Abstrak

Profesi akuntan publik dituntut untuk independen dalam memberikan pendapat atas laporan keuangan sehingga laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen perusahaan dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan keputusan bagi pihak-pihak tertentu. Akuntan publik independen memiliki peran strategis dalam menjaga validitas dan kredibilitas informasi keuangan yang diberikan. Namun, terkadang kinerja auditor tidak selalu pada kinerja maksimum karena ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, seperti kompensasi atau lingkungan kerja, sehingga muncul pertanyaan apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja auditor. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Subjek penelitian adalah responden dari auditor eksternal yang bekerja di wilayah DKI Jakarta yang telah bekerja minimal 3 bulan. Peneliti menyerahkan 18 pernyataan indikator kepada 90 responden. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian telah memenuhi uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji F, variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Uji t menunjukkan hasil, yaitu: 1). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, 2). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara itu, koefisien uji determinasi menunjukkan bahwa kinerja auditor dijelaskan sebesar 30,8% oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dimana sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Auditor, Kantor Akuntan Publik*

Abstract

The public accounting profession is required to be independent in providing opinions on financial reports so that the financial reports presented by company management can be used as input in decision making for certain parties. Independent public accountants have a strategic role in maintaining the validity and credibility of the financial information provided. However, sometimes the auditor's performance is not always at maximum performance because there are several factors that can influence a person's performance at work, such as compensation or the work environment, so the question arises as to whether compensation and the work environment can influence the auditor's performance. In this research, the research object is the Public Accounting Firm in the DKI Jakarta area. The research subjects were respondents from external auditors working in the DKI Jakarta area who had worked for at least 3 months. Researchers submitted 18 indicator statements to 90 respondents. The test results show that all the variables in the study have fulfilled the classical assumption test. Based on the results of the F test, the independent variables simultaneously or together have a significant effect on auditor performance. The t test shows the results, namely: 1). Compensation has no effect on auditor performance, 2). The work environment has a positive effect on auditor performance. Meanwhile, the coefficient of determination test shows that auditor performance is explained by

30.8% by compensation and work environment, where the remainder is explained by other factors not examined in this research.

Keywords : *Compensation, Work Environment, Auditor Performance, Public Accounting Firm*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di era globalisasi saat ini yang terjadi di dalam suatu negara memiliki dampak terhadap perkembangan ekonomi di negara lain, karena itulah yang membuat perekonomian di suatu negara menjadi sangat kompleks kegiatan keuangannya (Irawan, 2021; Kementrian Perindustrian, 2019). Salah satu cermin semakin kompleksnya kegiatan keuangan di suatu negara dapat dilihat dari besarnya tuntutan terhadap informasi keuangan yang tersaji di dalam laporan keuangan yang mana informasi yang terkandung dalam laporan keuangan tersebut akan sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi perusahaan. hal itulah yang menunjukkan bahwa seorang akuntan publik memiliki peran yang cukup penting dibutuhkan dalam penyusunan laporan keuangan, terutama bagi akuntan publik yang memiliki hak dalam memberikan opini profesional terhadap kewajaran laporan keuangan yang telah disajikan oleh manajemen perusahaan sebelumnya (Ma'awiyah & Ardini, 2019; Shanti et al., 2021).

Dalam profesinya Akuntan publik dituntut independen dalam memberikan opini terhadap laporan keuangan agar laporan keuangan yang telah disajikan oleh manajemen Perusahaan dapat dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan pihak-pihak tertentu. Akuntan publik independen memiliki peran yang strategis dalam menjaga keabsahan dan kredibilitas informasi keuangan yang diberikan. Oleh karena itu akuntan publik juga dituntut untuk bekerja secara maksimal dalam proses audit agar informasi yang diberikan dapat dipercaya, namun terkadang kinerja auditor tidak selalu berada pada performa maksimal karena ada beberapa faktor dapat yang mempengaruhi performa seseorang dalam bekerja seperti kompensasi atau faktor lingkungan (Saleh & Firmansyah, 2020; Wanialisa, 2020).

Faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang mencakup semua situasi sekitar salah satunya yakni Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja sebagai bagian dari faktor lingkungan dapat dibedakan menjadi dua macam yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yakni lingkungan kerja yang berkaitan dengan bentuk fisik seperti ruangan, peralatan kerja dan fasilitas fisik lainnya yang berada di kantor sementara yang kedua yakni lingkungan kerja non fisik hal ini bisa diartikan sebagai hubungan kepada rekan kerja baik secara vertikal dan horizontal. Namun pada penelitian ini peneliti akan berfokus terhadap lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas karena peneliti menilai lingkungan kerja non fisik jauh lebih berdampak dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik (Hery, 2015; Rekno Sawiji Lestari & Saiful Anwar, 2021).

Dalam beberapa kasus fenomena yang terjadi kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya terkait faktor lingkungan non fisik seperti adanya hubungan antar sesama karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan, namun dalam hubungan kerja tersebut dapat timbul hubungan yang harmonis yang dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja ataupun sebaliknya yang pada akhirnya membuat terbentuknya suasana kerja menjadi tidak menyenangkan sehingga dapat mengakibatkan kinerja auditor tersebut menjadi terganggu, namun bagi sebagian orang beranggapan kinerja karyawan terbentuk atas kemampuan profesional dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan itu sendiri (Sukmawati & Tarmizi, 2022; Tahmidi et al., 2022).

Kompensasi sering kali dikaitkan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang terdapat beberapa kasus yang terjadi di dunia kerja yang berkaitan dengan kompensasi, salah satu kasus yang terjadi pada seorang auditor yang memiliki ilmu kompetensi yang memadai sebagai seorang auditor independen menerima kompensasi yang baik dari tempatnya ia bekerja, namun sering kali dalam bekerja lingkungan kerja non fisik tempatnya yang bekerja sangat tidak mendukung sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi tidak baik, lalu pada kasus yang kedua terjadi pada seseorang yang memiliki ilmu dan

pengetahuan yang cukup memadai sebagai seorang auditor independen dan memiliki hubungan baik juga terhadap seluruh rekan kerja namun auditor tersebut merasa tidak puas terhadap kompensasi yang telah diberikan mengingat beban kerja sebagai seorang auditor juga tidak mudah sehingga berdampak terhadap motivasi dan kinerjanya (Papatungan & Kaluge, 2018; Perangin-Angin & Hutabarat, 2022).

Beberapa pendapat menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada para auditor tidaklah berpengaruh terhadap kinerja seorang auditor, hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang diberikan tidak menyesuaikan dengan beban kerja masing-masing auditor sehingga auditor yang mendapatkan kompensasi rendah dengan beban pekerjaan yang berat tetap juga dapat menghasilkan kinerja yang baik karena adanya tuntutan kewajiban pekerjaan dan karena pekerjaan yang mereka lakukan sudah menjadi bagian dari panggilan hati mereka (Aksamawanti & Mutho'am, 2020; Rahmawati, 2016; Tampubolon, 2018).

Berdasarkan uraian penjelasan yang penulis jelaskan pada paragraf sebelumnya penulis berpendapat lingkungan kerja dan kompensasi tidaklah pasti sebagai faktor yang menjadi penentu baik atau buruknya kinerja seseorang dalam bekerja khususnya di bidang auditor independen, melainkan ada beberapa faktor lainnya juga yang berpengaruh, selain itu juga kembali lagi kepada individu seorang tersebut dalam bekerja apakah mereka berorientasi pada uang, lingkungan kerja atau memang karena pekerjaan yang mereka lakukan sudah menjadi bagian dari panggilan hati mereka, sehingga penulis tertarik untuk mencari tahu hal tersebut pada bidang auditor eksternal di Kantor Akuntan Publik dalam lingkup studi empiris di daerah DKI Jakarta. Pertanyaan yang timbul untuk penelitian ini yakni "Apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor independen di wilayah DKI Jakarta?" serta "Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja auditor independen di wilayah DKI Jakarta?"

METODE

Objek Penelitian

Objek penelitiannya yakni Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta, sedangkan subjek penelitiannya adalah para Auditor Eksternal yang bekerja setidaknya telah bekerja selama lebih dari 3 bulan, hal ini karena peneliti beranggapan auditor yang sudah bekerja selama 3 bulan akan lebih memahami konteks variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

Variabel Penelitian

Terdapat 2 bentuk variabel yang ada pada penelitian ini yakni variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen yaitu kinerja auditor (Y) dan variabel independen pada studi ini yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni dengan *non-probability sampling*, adapun terdapat pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yakni dengan *judgement sampling*, yaitu cara pengambilan responden yang didasarkan pada suatu kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam lingkup penelitian ini kriteria responden yang akan dipilih adalah orang-orang yang bekerja sebagai Auditor Eksternal di Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas yang lebih dari satu dengan satu variabel terikat dan pengujian model. Setelah semua informasi data kuesioner dikumpulkan, informasi tersebut diolah untuk membuat data yang berguna untuk tinjauan ini. Penelitian menggunakan SPSS 25.0 untuk pengolahan data. Pengujian yang dilakukan adalah uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Akuntan Publik (KAP) adalah badan usaha yang telah mendapatkan izin dari Menteri Keuangan sebagai wadah bagi akuntan publik dalam memberikan jasanya. Bentuk badan usaha Kantor Akuntan Publik pada umumnya di Indonesia berbentuk Persekutuan

perdata, dimana didirikan oleh paling sedikit 2 orang akuntan publik, masing-masing sekutu pendiri disebut rekan atau yang biasa dikenal dengan Partner dan salah seorang sekutu bertindak sebagai pimpinan Rekan.

Jasa yang diberikan oleh Kantor Akuntan Publik pada umumnya terbagi atas 2 macam yakni jasa attestasi dan jasa non-attestasi. Jasa attestasi sendiri merupakan jasa audit umum atas laporan keuangan, pemeriksaan atas laporan keuangan prospektif, pemeriksaan atas pelaporan informasi keuangan performa, revidu atas laporan keuangan dan jasa attestasi lainnya. Sementara untuk jasa non-attestasi mencakup jasa yang berkaitan dengan akuntansi, keuangan, manajemen, kompilasi perpajakan dan konsultasi.

Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya yang tertera pada Tabel 1:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	51	56,7%
Perempuan	39	43,3%
Total	90	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dijelaskan dari 90 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 56,7% atau 51 responden diantaranya adalah laki-laki. Sedangkan 43,3% atau 39 responden lainnya adalah perempuan. Sehingga dapat diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Profil responden berdasarkan usia

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan usianya yang tertera pada Tabel 2:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-25 tahun	46	51,9%
26-30 tahun	32	35,6%
31-35 tahun	3	3,3%
36-40 tahun	5	5,6%
>40 tahun	4	4,4%
Total	90	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 51,9% atau 46 responden berusia 21-25 tahun, 35,6% atau 32 responden berusia 26-30 tahun, 3,3% atau 3 responden berusia 31-35 tahun, 5,6% atau 5 responden berusia 36-40 tahun dan 4,4% atau 4 responden lainnya berusia lebih dari 40 tahun.

Profil responden berdasarkan posisi/jabatan

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan posisi/jabatan yang tertera pada Tabel 3:

Tabel 3 Responden Berdasarkan posisi/jabatan

Posisi/jabatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Junior Auditor	39	43,3%
Senior Auditor	36	40,0%
Audit Supervisor	8	8,9%
Audit Manajer	7	7,8%

Total	90	100%
-------	----	------

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 43,3% atau 39 responden berposisi sebagai junior auditor, 40,0% atau 36 responden berposisi sebagai senior auditor, 8,9% atau 8 responden berposisi sebagai audit supervisor, dan 7,8% atau 7 responden berposisi sebagai audit manajer.

Uji Validitas

Sebelum kuesioner mencapai populasi yang diharapkan, kuesioner terlebih dahulu disebarkan kepada 30 orang yang bekerja sebagai auditor eksternal dan didapati data sebanyak 30 atau $n=30$ untuk dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, Indikator pengujian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari nilai r -table product moment, untuk $n=30$ dengan α 5%, maka nilai r -table yang didapati sebesar 0,361, adapun hasil dari pengujian uji validitas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Hasil Pengujian	Variabel	Kriteria	Penelitian	Keterangan
Uji Validitas	Kompensasi	R Hitung > R Tabel (0,361)	R Hitung > 0,361	Semua Pertanyaan Kompensasi Valid
	Lingkungan Kerja	R Hitung > R Tabel (0,361)	R Hitung > 0,361	Semua Pertanyaan Lingkungan kerja Valid
	Kinerja Auditor	R Hitung > R Tabel (0,361)	R Hitung > 0,361	Semua Pertanyaan Kinerja auditor Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian uji reliabilitas indikator pertanyaan dapat dikatakan reliabel bila nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini, ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi	0,907	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,758	Reliabel
3	Kinerja Auditor	0,872	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan bahwa hasil pengujian reliabilitas kuesioner peneliti mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat data residual dalam model regresi apakah datanya berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria dalam pengambilan keputusan yakni nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* \geq 0,05, maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil output pengujian pada table 4.6, hasil dari uji normalitas menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini untuk mencari tau apakah variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki korelasi atau tidak dapat dilakukan uji multikolinieritas. Uji multikolinieritas bisa diamati dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada tabel coefficient. Hasil uji multikolinieritas terlampir dalam Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	0,949	1,054
Lingkungan Kerja	0,949	1,054

Sumber: Data Diolah, 2023

Pada Tabel 7, diperoleh nilai Tolerance kedua variable bebas yaitu Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni 0,949 dan memiliki nilai VIF 1,054 sehingga bisa dinyatakan terbebas dari gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah model regresi yang diuji terjadi perbedaan varians suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dilakukan uji heterokedastisitas dengan kriteria pengambilan keputusan yakni nilai signifikansi tiap koefisien regresi variabel bebas lebih besar dari 0,05, dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Sig.
Kinerja Auditor	Kompensasi	0,063
	Lingkungan Kerja	0,245

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan table di atas nilai signifikansi dari variabel bebas kompensasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,063 dan 0,245, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peneltian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Model (Uji F)

Dalam penelitian ini Uji simultan atau Uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas Kompensasi (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel independent Kinerja Auditor (Y), sehingga model ini dapat digunakan, dalam uji ini kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yakni nilai signifikansi < $\alpha = 0,05$.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	550,085	2	275,043	19,385	0,000
Residual	1234,371	87	14,188		
Total	1784,456	89			

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian output pada table di atas didapati nilai signifikansi sebesar 0,000, oleh karena itu karena nilai signifikansi $0,000 < \alpha=0,05$ maka variabel-variabel bebas seperti Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan atau bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja auditor (Y) sehingga model ini dinyatakan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap Kinerja Auditor (Y), maka dilakukan uji parsial atau uji t. Perhitungan uji t yaitu t hitung dibanding t tabel pada tingkat signifikan α 5%. Di bawah ini ialah hasil uji t terhadap variable penelitian yang tertera pada Tabel 10.

Tabel 10 Hasil Uji t

Keterangan B	Std. Error	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
Constant		20,434	2,682	7,618	0,000
Kompensasi		0,058	0,136	0,427	0,671
Lingkungan Kerja		0,933	0,157	5,956	0,000

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.10 maka variabel bebas kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,671/2$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga nilai signifikansi $>$ nilai α , maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas kompensasi terhadap variabel terikat kinerja auditor, sementara variabel bebas lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $= 0,000/2$ dengan $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $<$ nilai α maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap variabel independen kinerja auditor. Selain itu dalam pengujian ini juga didapati nilai koefisien β sebesar 0,933 dan bernilai positif. Hal ini menjaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) dalam menjelaskan variabel terikat kinerja auditor (Y). Nilai koefisien determinasinya yaitu 0 - 1. Nilai R^2 yang kecil menandakan kapasitas variabel bebas untuk mendeskripsikan variasi variabel terikat sangatlah terbatas/ rendah. Sedangkan nilai dekat 1 menandakan variabel bebas hampir dapat menyajikan seluruh informasi yang diperlukan guna mengestimasi variasi variabel terikat.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,555	0,308	0,292	3,767

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian output SPSS pada table di atas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kinerja auditor dijelaskan sebesar 30,8% oleh kompensasi dan lingkungan kerja, dimana sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang telah peneliti lakukan sebelumnya menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istiani (2016); Mundakir dan zainuri (2018); Rianda & Winarno (2022) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini seolah menjadi bukti bahwa kompensasi bukanlah menjadi faktor utama yang membuat kinerja seseorang menjadi baik melainkan ada faktor lainnya yang dapat mempengaruhi. Salah satu penyebab yang mungkin saja membuat kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan sistem kompensasi yang diberikan seperti gaji, insentif atau benefit lainnya tidak menyesuaikan dengan beban kerja masing-masing auditor sehingga auditor yang mendapatkan kompensasi rendah dengan beban pekerjaan yang berat tetap juga dapat menghasilkan kinerja yang baik karena adanya tuntutan kewajiban pekerjaan dan pengawasan dari atasan, selain itu adanya kenaikan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan secara berkala tidak terlalu dipikirkan oleh para pekerja karena yang terpenting bagi karyawan mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka sudahlah cukup sehingga kinerja mereka tetaplah baik meskipun tidak terjadi kenaikan kompensasi secara berkala baik dari segi gaji, insentif maupun tunjangan atau benefit.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang telah peneliti lakukan sebelumnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnawi (2020); Darmayanti (2018); Kusumastuti et al. (2019); Sihaloho & Siregar (2020).

Berdasarkan hasil penelitian ini menjadi bukti bahwa situasi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif membuat kinerja auditor menjadi lebih baik, hal ini dikarenakan para auditor eksternal sering kali bekerja dengan waktu yang sangat ekstra di luar jam kerja normal sehingga waktu yang mereka butuhkan di kantor pun jauh lebih banyak, oleh karena itu adanya lingkungan kerja yang positif seperti situasi hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, adanya kesempatan untuk maju dan keamanan dalam bekerja, akan membuat kinerja para auditor menjadi baik.

SIMPULAN

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Artinya kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh besaran kompensasi yang dibayarkan pemberi kerja kepada para karyawannya, melainkan kinerja auditor mungkin saja dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor artinya jika kondisi lingkungan kerja non fisik baik, maka kinerja yang dihasilkan para auditor pun akan cenderung meningkat performanya. Begitupun juga sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik tidak baik maka kinerja auditor akan menurun performanya.

DAFTAR PUSTAKA

Aksamawanti, A., & Mutho'am, M. (2020). Auditor Halal Internal: Upaya Alternatif Pelaku

- Usaha Dalam Penjaminan Produk Halal Di Indonesia. *Syariat: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Hukum*, 6(01). <https://doi.org/10.32699/syariat.v6i01.1265>
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen. *Energies*, 6(1), 1–8.
- Hery. (2015). Pengantar Akutansi. *PT.Grasindo*.
- Irawan, S. A. (2021). Jurnal Anggaran dan Keuangan Negara Indonesia DAMPAK PANDEMI COVID-19 TERHADAP IMPLEMENTASI MAKING INDONESIA 4.0 Impact of The Covid-19 Pandemic on The Implementation of Making Indonesia 4.0. In *Jurnal Anggaran dan Keuangan Negara Indonesia* (Vol. 3, Issue 2).
- Istiani, H. C. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Repository Universitas PGRI Yogyakarta*, 15(1), 165–175.
- Kementrian Perindustrian. (2019). Analisis Perkembangan Industri Indonesia - Edisi IV 2019. *Kementrian Perindustrian Republik Indonesia*.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Ma'awiyah, & Ardini, L. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Tingkat Bagi Hasil Deposito Mudharabah Dan Profitabilitas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(7).
- Mundakir dan zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Cetak*) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Paputungan, R. D., & Kaluge, D. (2018). Pengaruh Masa Perikatan Audit, Rotasi Audit Dan Ukuran Kantor Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 93. <https://doi.org/10.22219/jrak.v8i1.29>
- Perangin-Angin, E. A. B., & Hutabarat, F. (2022). Analisis Audit Delay Ditinjau dari Faktor Eksternal dan Internal Perusahaan. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 7(1). <https://doi.org/10.33476/jeba.v7i1.2359>
- Rahmawati, N. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Dalam Melakukan Audit Judgment. *Jurnal Agribisnis*, 2(2), 183–201.
- Rekno Sawiji Lestari, & Saiful Anwar. (2021). Peran Moderasi Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah, dan Proft Sharing Ratio pada Profitabilitas Bank Umum Syariah. *Jurnal Akutansi Syariah (JAS)*, 5(2).
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- saleh, rahmat, & firmansyah, iman. (2020). *Dasar Akutansi*. PT. Penerbit IPB Press.
- Shanti, K., Kusumawardhany, S. S., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Tantangan dan Peluang Profesi Akutansi di Era Milenial*. 1.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sukmawati, R., & Tarmizi, M. I. (2022). Determinan Kinerja Auditor: Studi di Wilayah Jakarta Selatan. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 17–30. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v18i1.537>
- Tahmidi, F. B., Oktarozza, M. L., & Hartanto, R. (2022). Pengaruh Kualitas Audit dan Komite Audit terhadap Manajemen Laba. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.3236>
- Tampubolon, L. (2018). Pengaruh Tekanan Ketaatan, Pengetahuan, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Audit Judgment. *InFestasi*, 14(2), 169.

<https://doi.org/10.21107/infestasi.v14i2.4870>
Wanialisa, M. (2020). Akuntansi Biaya. In *Akuntansi Biaya*.