
Peran *Time Management*, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor Pada Kinerja Auditor



Rahmah Mulyani^{1*}, Auliffi Ermian Challen²

^{1,2}Jurusan Akuntansi, Universitas YARSI, DKI Jakarta, Indonesia

¹rahmah.mulyani98@gmail.com, ²auliffi.ermian@yarsi.ac.id

*penulis koresponden

INFO ARTIKEL

Tanggal submit:
02 Desember 2021

Tanggal revisi:
20 Juli 2022

Tanggal diterima:
26 Juli 2022

Kata Kunci:

time management; auditor infrastructure; auditor personality; auditor performance

ABSTRAK

This study aims to examine the Effect of Time Management, Auditor Infrastructure, Audit Structure and Auditor Personality on Auditor Performance in a Public Accounting Firm in DKI Jakarta during the Covid-19 Pandemic. Users of audit reports expect that the financial statements that have been audited by public accountants are free from material misstatement, can be trusted as a basis for decision making and are in accordance with accounting principles applicable in Indonesia. This research was conducted at a Public Accounting Firm in DKI Jakarta registered with the Financial Services Authority (OJK). The method of determining the sample uses a non-probability sampling method with a voluntary response sampling technique. So that obtained a sample of 80 auditors. who are willing to participate as respondents in this study. The analysis technique used is multiple linear regression. The results show that Time Management has a positive effect on auditor performance, Auditor Personality has a positive effect on auditor performance, and Auditor Infrastructure has a negative effect on auditor performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja auditor adalah suatu perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol bagi organisasi. Pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus memenuhi standar dan jangka waktu tertentu (Agoes, 2014: 3). Namun, pandemi Covid-19 telah mengubah banyak hal, termasuk praktik profesi akuntan publik tidak berjalan mulus. Pelaksanaan audit jarak jauh di masa pandemi Covid-19 menjadi rintangan yang berat dalam menjaga kredibilitas auditor (Ayuningtias, 2020). Pemerintah memberlakukan kebijakan kepada para pegawainya untuk melakukan pekerjaannya dari rumah atau dikenal dengan istilah yang itu *Work from Home* (WFH) suatu polakerja jarak jauh dimana pegawai mempunyai keleluasaan pada mengatur waktu bekerja dengan menggunakan bantuan teknologi informasi serta komunikasi (Efendi, 2020). Faktor pencapaian kinerja auditor yang lebih baik diantaranya struktur audit, *time management*, konflik peran, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor (Trisnaningsih, 2007).

Time management adalah tentang perencanaan hari/waktu supaya bisa melakukan penggunaan paling baik atas waktu yang dimiliki (Gea, 2014). Konsep atau istilah mengenai *time management* berawal dari revolusi industri, yaitu ketika mulai ada perhatian tentang pengelolaan waktu secara efektif dan efisien untuk bisa mengontrol waktu yang dimiliki seseorang. Menurut Halim, Mattalatta, dkk (2019), *Time management* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Infrastruktur adalah semua fasilitas yang diperlukan oleh masyarakat umum untuk mendukung berbagai kegiatan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari (Rahma, 2020). Dengan berlakunya PSBB menyebabkan auditor mengalami kesulitan untuk pergi untuk terjun langsung kelapangan untuk mencari bukti-bukti audit (Nidaur, 2020). Menurut Thomas, Rorong, dkk (2017), Infrastruktur auditor mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Respon emosi individu menghadapi pandemi Covid-19. Beberapa studi menunjukkan bahwa ketika pandemi terjadi respon psikologis yang beragam (salah satunya respon emosi), tergantung kesiapan dan pengalaman individu (Agung, 2020). Covid-19 telah mengubah signifikan kehidupan manusia hanya dalam hitungan bulan, perilaku sosial manusia berubah dratis akibat penyesuaian terhadap pandemi Covid-19. Perubahan proses

audit membuat para auditor harus siap dan menjalani perubahan. Perubahan secara mendadak akan menimbulkan *shock* dalam diri auditor untuk menyesuaikan peraturan atau proses audit selama masa pandemi Covid-19 (Agung, 2020). Menurut Dewi, Suardikha, dkk (2015), *Extraversion* dan *Agreeableness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor, sedangkan *Conscientiousness*, *Emotional Stability*, dan *Openness to Experience* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Bali.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori keagenan (*Agency Theory*) digunakan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini. Menurut Govindarajan (2007: 269), sebuah hubungan keagenan terjadi ketika satu pihak (prinsipal) mempekerjakan pihak lain (agen) untuk memberikan layanan dan mendelegasikan kekuasaan pengambilan keputusan kepada agen. Konflik kepentingan antara pemilik dan agen terjadi karena agen tidak selalu bertindak sesuai dengan keinginan prinsipal (Siregar, 2012). Untuk mengatasi masalah konflik yang terjadi antara *principal* dan *agent* solusi yang dapat digunakan adalah dengan melakukan perikatan dengan pihak ketiga yang independen yaitu auditor (Prawirosentono, 2014: 90). Auditor berperan sebagai penengah antara *principal* dan *agent* yang berbeda kepentingan, dalam hal ini hasil kinerja auditor menjadi salah satu hal penting yang diperhatikan oleh perusahaan (Huseno, 2016). Kinerja auditor dinilai baik dan buruk sesuai kualitas audit yang dihasilkan, Bila kualitas audit yang dihasilkan baik maka kinerja auditor tersebut pula akan dianggap baik, dan sebaliknya (Prawirosentono, 2014: 91).

Kinerja Auditor

Menurut Prawirosentono (2014: 87), Kinerja bisa diartikan menjadiphasil kerja yangbisa dicapai olehseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuaidengankewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturandansesuaidengan moral juga etika. Penugasan audit seringkali melibatkan suatu tim sehinggadibutuhkan kerjasama dan komunikasi antar anggota stim. Kinerja yang tinggi menjadi suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi

bersangkutan (Huseno, 2016). Sedangkan, Akuntan publik atau lebih dikenal dengan Auditor adalah seorang yang sudah memperoleh izin untuk memberikan jasa-jasa sebagaimana diatur dalam undang-undang (Agoes, 2017: 71). Kinerja auditor merupakan Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan & hasil usaha perusahaan (Mulyadi 2008: 11). faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: Faktor individu yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) (Prabu, 2005: 61), dan Faktor Lingkungan organisasi didefinisikan sebagai faktor yang bersumber dari luar organisasi yang dapat menunjang usaha peningkatan fungsi sumber daya manusia yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Usman, 2016).

Time Management

Time Management adalah tindakan dan proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu, khususnya untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kinerja (Mitch, 2011). *Time Management* membutuhkan sejumlah *skill*, alat, dan teknik yang digunakan dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek dengan jangka waktu yang sudah ditentukan (Gea, 2014). Mengelola waktu dimasa pandemi Covid-19 tidaklah mudah. *Selfmanagement* seseorang diukur dengan berapa banyak yang dapat dilakukan dan dicapai dalam suatu periode tertentu. Menjalankan proses audit selama masa pandemi membutuhkan waktu yang banyak. Banyaknya ketertundaan dikarenakan akses sangat terbatas untuk mendapatkan bukti-bukti audit. Maka pentingnya *time management* selama proses audit di masa pandemi Covid-19 (Fatmasari, 2020).

Infrastruktur Auditor

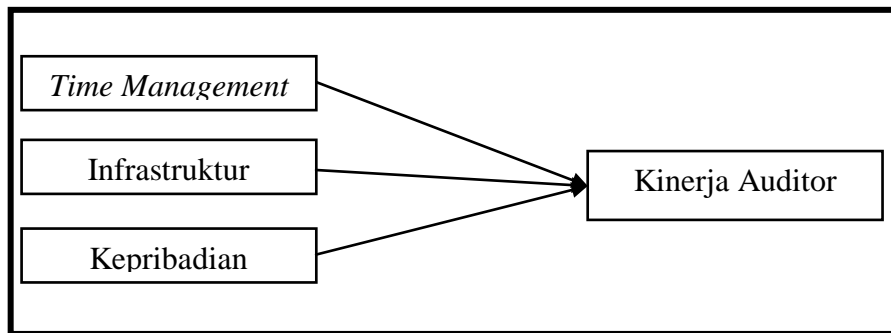
Berdasarkan Grigg (2005), Infrastruktur merupakan fisik yang menyediakan sarana transportasi, bangunan gedung serta fasilitas publik lainnya yang diperlukan untuk dapat memenuhi berbagai macam kebutuhan dasar manusia baik itu kebutuhan sosial juga

kebutuhan ekonomi. seringkali infrastruktur dikaitkan dengan aktivitas ekonomi. Infrastruktur auditor ialah sarana serta prasarana yang diberikan oleh perusahaan kepada auditor sebagai penunjang aktivitas auditor dalam melakukan proses audit (Tjiptono, 2013: 74). Pandemi Covid-19 mempengaruhi banyak aspek kehidupan, proses audit yang harusnya bisa berjalan lancar, seketika bisa berubah menjadi audit jarak jauh. Infrastruktur yang dibatasi, berpergian keluar kota yang seharusnya mudah untuk dicapai jadi dibatasi untuk menekan pandemi ini dan imbasnya menjadi tidak efektifnya proses audit (Maryati, 2016). Menurut Tjiptono (2013: 76), Indikator yang berpengaruh terhadap infrastruktur auditor ialah sebagai berikut: (1) Ketersediaan dan kebutuhan akan ruang atau tempat, (2) Fleksibilitas dan (3). masyarakat dan lingkungan sekitar.

Kepribadian Auditor

Kepribadian adalah penyesuaian diri, yaitu proses dimana individu bereaksi secara perilaku dan psikologis dalam upaya mengatasi kebutuhan internal, ketegangan emosional, keputusasaan dan masalah, serta menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan tersebut dan norma lingkungan (Khoirina, 2018). Pandemi Covid-19 memang merupakan situasi yang penuh ketidakpastian dan kesulitan, banyak orang dihinggapi kecemasan bahkan mungkin mengalami berbagai gangguan kesehatan jiwa (Anna, 2020). Dalam ilmu psikologi, tipe kepribadian dibagi menjadi lima dimensi, menurut teori Goldberg (1990). Dimensi tersebut adalah: (1) *Openess* (terbuka terhadap hal baru), (2) *Conscientiousness* (berhati-hati), (3) *Extraversion* (nyaman berinteraksi dengan orang lain), (4) *Agreebleness* (mudah bersepakat) dan (5) *Neuroticism* (neurotisme). Perubahan dalam hidup berpotensi memberikan dampak signifikan pada kepribadian seseorang, dan berdasarkan Harstein (2020) terlihat pada fenomena psikologis yang disebut efek Michelangelo. efek Michelangelo ialah gagasan kalau kepribadian seseorang berubah saat seseorang mendapatkan dukungan dari orang lain, atau terdapat perubahan hidup. menurut Hartstein (2020), memikirkan kembali seperti apa hidup yang kita jalani selama ini, bisa membarui kepribadian ke arah yang lebih baik dan itu memudahkan kita memudahkan seseorang menggapai tujuan yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 88) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Menurut Adebisi (2013), manajemen waktu secara sederhana dapat dijelaskan sebagai seni mengatur, mengatur, mengatur dan menganggarkan waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif dan produktif. Waktu adalah sumber daya yang berharga, tidak dapat diganti atau diubah (Gea, 2014). Claessens (2007), menemukan bahwa menggunakan teknik *time management* akan berhubungan langsung dengan kinerja dan kepuasan, serta dapat mengurangi kegalauan dan kecemasan. Oleh karena itu, perlu menggunakan waktu dengan bijak. Melalui manajemen waktu, auditor dapat mempertimbangkan hal-hal penting dari ketersediaan waktu kerja dan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Gea, 2014). Menurut Mamahit (2019), Halim, Mattalatta dkk (2019) dan Ula dan Suhariadi (2019), manajemen waktu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun Meliana (2018) *Time management* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H1: *Time management* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Infrastruktur audit adalah fisik yang menyediakan sarana transportasi, gedung, dan fasilitas umum lainnya untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan sosial dan ekonomi (Grigg, 2005). Infrastruktur kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses

kerja dalam suatu organisasi dan meningkatkan kinerja (Moekijat,2011: 155). dalam penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014), Kemalayahati (2015) dan Thomas, Rorong, dkk (2017), diperoleh bahwa infrastruktur memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. dalam penelitian Ambarwati dan Suryani (2014) Infrastruktur auditor merupakan segala sesuatu yang secara langsung digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan, Semakin baik kualitas juga kuantitas dari Infrastruktur Auditor yang disediakan, maka akan meningkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian pertama yang diajukan sebagai berikut:

H2: Infrastruktur auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Kepribadian auditor sebagai karakteristik dan kecenderungan auditor yang bersifat konsisten yang menentukan perilaku psikologi seseorang seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak (Salvatore Maddi, 2005). dalam penelitian Carl J. Thorese (2004) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja, dan menurut Li-Yu Tseng & Tian-Shyug (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepribadian dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan dalam penelitian Dewi, Suardikha, dan Budiasih (2015) menunjukkan *Extraversion* dan *Agreeableness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Bali dan *Conscientiousness*, *Emotional Stability*, dan *Openness to Experience* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Bali. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ketiga yang diajukan sebagai berikut:

H3: Kepribadian auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

3. METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi menurut Sugiyono (2018: 148) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP) di DKI Jakarta yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Menurut Sugiyono (2018: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu *Voluntary Response Sampling*. Pemilihan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu menggunakan rumus *Roscoe* Menurut *Roscoe* dalam Sugiyono (2017: 130) mengatakan jika penelitian menggunakan analisis *multivariate* dalam hal ini adalah regresi berganda. Maka, jumlah anggota sampel berjumlah minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, terdapat 5 variabel maka jumlah sampel yang ditetapkan adalah minimal $5 \times 10 = 50$ sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu auditor yang bersedia mengisi kuesioner. Kuesioner yang telah disebar sebanyak 100 Kuesioner, dengan kuesioner yang kembali sebanyak 80 kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi Sugiyono (2017: 236). Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan merupakan (1) Statistik Deskriptif (2) Uji validitas dan Uji realibilitas (3) Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji Heteroskedastisitas dan uji Multikolinearitas (4) Uji Hipotesis yang meliputi uji t dan uji F dan (5) Uji Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif Statistik

Menurut Ghozali (2016: 19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis* serta *skewness* (kemencengan distribusi). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Hasil pengujian variabel-variabel tersebut secara deskriptif terlihat dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Time Management	80	21	28	2035	25,44	1,928
Infrastruktur Auditor	80	20	28	2035	25,44	1,954
Kepribadian Auditor	80	86	109	7688	96,10	5,189
Kinerja Auditor	80	21	30	2034	25,42	2,067
Valid N (listwise)	80					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif dapat diketahui bahwa:

1. *Time Management* diperoleh nilai total yaitu sebesar 2035 dengan nilai tertinggi (*max*) sebesar 28 dan nilai terendah (*min*) sebesar 21 dengan rata-rata 25,44 dan standar deviasi sebesar 1,928.
2. Infrastruktur Auditor diperoleh nilai total yaitu sebesar 2035 dengan nilai tertinggi sebesar 28 dan nilai terendah sebesar 20 dengan nilai rata – rata dan standar deviasi masing masing sebesar 25,44 dan 1,954.
3. Kepribadian Auditor diperoleh nilai total yaitu sebesar 7688 dengan nilai tertinggi dan terendah masing masing sebesar 109 dan 86, sedangkan nilai rata – rata dari variabel kepribadian auditor sebesar 96,10 dan nilai strandar devisiasi sebesar 5,189.
4. Kinerja Auditor diperoleh nilai total yaitu sebesar 2034 dengan nilai tertinggi sebesar 30 dan nilai terendah sebesar 21, sedangkan nilai rata-rata dari kinerja auditor sebesar 25,42 dan nilai standar devisiasi sebesar 2,067.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel (Ghozali, 2018: 51). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pedoman

untuk mengetahui apakah masing-masing pertanyaan valid, maka nilai r_{hitung} harus lebih besar daripada r_{tabel} . Koefisien korelasi tabel yang diambil adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Item yang gugur tidak digunakan lagi dalam penelitian dan yang digunakan untuk mengumpulkan data hanya yang valid saja. Berikut adalah hasil pengujian validitas variabel *Time management* (X1), Infrastruktur Auditor (X2), Kepribadian Auditor (X3) dan Kinerja Auditor (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dapat menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel *Time management*, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{tabel} untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,215. Karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan demikian, setiap butir pernyataan tentang variabel *time management*, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor adalah valid.

Uji Realibitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk variabel *Time management*(X1), Infrastruktur Auditor (X2), Kepribadian Auditor (X3) dan Kinerja Auditor (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Time management</i>	0,642	Reliabel
Infrastruktur Auditor	0,652	Reliabel
Kepribadian Auditor	0,757	Reliabel
Kinerja Auditor	0,824	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2021

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang ada dalam instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Jika angka probabilitas kurang dari 0,05 maka variable ini tidak berdistribusi secara normal. Sebaliknya, bila angka probabilitas di atas 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti

variable terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Berikut hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

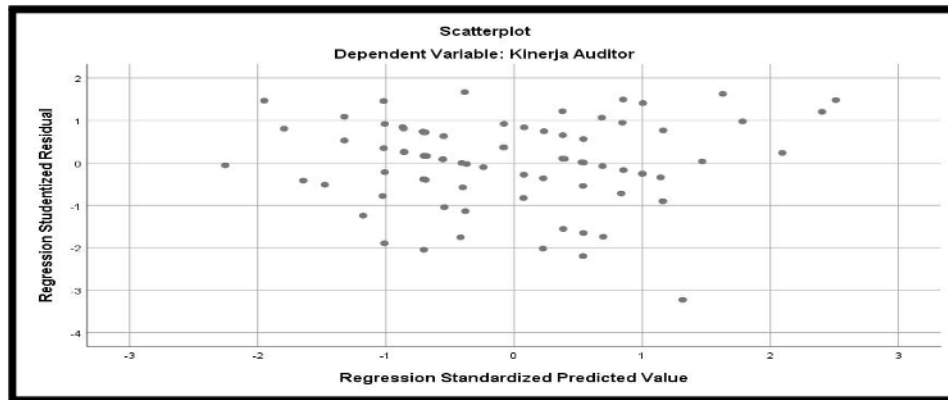
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,79090104
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,055
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal ini dapat terlihat dari tingkat signifikansi sebesar $0,087 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan data berdistribusi secara normal sehingga model penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil grafik plot, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016,156), Berikut ini grafik *plot* hasil uji heteroskedastisitas tersaji dalam gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer setelah diolah, 2021

Terlihat pada tampilan grafik *scatter plot* gambar 2 Terlihat pada tampilan grafik scatter plot gambar 2 bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas atau disebut dengan homokedastisitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antara variable bebas (independen) dalam model regresi mempunyai hubungan langsung berkorelasi sempurna titik untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Regresi yang terbatas dari masalah multikolinieritas apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$, maka data tersebut tidak ada multikolinieritas (Ghazali, 2016,105). Berikut disajikan hasil uji multikolinieritas pada Tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,908	4,123		1,433	,156		
	Time Management	,791	,312	,737	2,531	,013	,116	8,599
	Infrastruktur Auditor	-,628	,314	-,594	-1,996	,049	,112	8,948
	Kepribadian Auditor	,160	,043	,402	3,729	,000	,851	1,175

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2021

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Tolerance yang dimiliki oleh variable *Time Management* sebesar 0,116, Infrastruktur Auditor sebesar 0,112, dan Kepribadian Auditor sebesar 0,851. Berdasarkan nilai *Tolerance* tersebut, secara keseluruhan variable independen yang memiliki nilai $> 0,10$ yang berarti tidak terdapat korelasi antar variable independen. Hasil uji multikolinieritas tersebut juga menunjukkan tidak adanya variable independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10. Nilai VIF variable *Time Management* sebesar 8,599, variable Infrastruktur Auditor sebesar 8,948, dan variable Kepribadian Auditor sebesar 1,175. Maka dari hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa model penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variable indepen dan dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik (Sugiyono, 2017: 70).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Pardede dan Manurung (2014: 29), nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial *time management* (X_1), infrastruktur auditor (X_2), dan kepribadian auditor (X_3) terhadap kinerja auditor. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja auditor (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel *independent* (bebas) dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 5 dibawah.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,908	4,123		1,433	,156
	Time Management	,791	,312	,737	2,531	,013
	Infrastruktur Auditor	-,628	,314	-,594	-1,996	,049
	Kepribadian Auditor	,160	,043	,402	3,729	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dengan mengamati baris kolom t dan sig, bisa di jelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Variabel *Time management* Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,531) > t_{tabel} (1,99167)$ dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya *time management* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien variabel *time management* sebesar 0,791 sehingga dapat disimpulkan *time management* berpengaruh positif terhadap kineja auditor.

2) Pengaruh Variabel Infrastruktur Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-1,996) < t_{tabel} (-1,99167)$ dan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$. Maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya infrastruktur auditor (X_2) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien variabel infrastruktur auditor sebesar -0,628 sehingga dapat disimpulkan infrastruktur auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

3) Pengaruh Variabel Kepribadian Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,729) > t_{tabel} (1,992)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang artinya kepribadian auditor (X_4) berpengaruh terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien variabel struktur audit sebesar 0,160 sehingga dapat disimpulkan kepribadian auditor berpengaruh positif terhadap kineja auditor.

Uji Hipotesis Simultan (uji F)

Menurut Pardede dan Manurung (2014: 28), Uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi berpengaruh secara bersamaan atau simultan. Berikut rumus untuk menghitung $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (4; 80 - 4)$, $F_{tabel} = (4, 76) = 2,49$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat dari Tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84,171	3	28,057	8,416	,000 ^b
	Residual	253,379	76	3,334		
	Total	337,550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Auditor
b. Predictors: (Constant), Kepribadian Auditor, Time Management, Infrastruktur Auditor

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 8,416 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,49 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,416 > 2,49$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *time management* (X_1), infrastruktur auditor (X_2), dan kepribadian auditor (X_3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi ditujukan dengan nilai *Adjusted R-Square*. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan pengaruh variable indepen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,220	1,826

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Auditor, Time Management, Infrastruktur Auditor
b. Dependent Variable: Kinerja Auditor

Sumber : Data Primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,220 nilai ini dikenal dengan koefisien determinasi dalam (KD). $KD = 0,220 \times 100\% = 22\%$ menunjukkan bahwa 22% dari variasi Kinerja Auditor dapat dijelaskan oleh *Time Management*, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor. Sedangkan sisanya sebesar 78% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau dimasukkan dalam model regresi.

Berdasarkan hasil dari uji t test diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Ukuran Perusahaan didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$. Dari hasil yang diperoleh, disimpulkan Ukuran Perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, sehingga H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Profitabilitas (ROA) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil yang diperoleh, disimpulkan variable Profitabilitas memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, sehingga H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Kebijakan Hutang (DER) didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Dari hasil yang diperoleh, disimpulkan variable Kebijakan Hutang memiliki pengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan, sehingga H_3 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa pengaruh dari Kebijakan Dividen (DPR) terhadap Nilai Perusahaan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,807 > 0,05$. Dari hasil yang diperoleh, disimpulkan variable Kebijakan Dividen tidak berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan, sehingga H_4 ditolak.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengaruh *Time Management*, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor Terhadap Kinerja Auditor maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Kinerja auditor yang terbaik yaitu yang mengerahkan seluruh aset, pikir dan fisiknya untuk berkerja sebaik mungkin tidak hanya untuk mencapai tujuannya tapi juga untuk mencapai ridho Allah SWT. Selain itu kinerja yang terbaik pasti memiliki beberapa faktor pentingnya lainnya yang saling berkorelasi untuk mendukung kinerja yang terbaik. Penggunaan waktu yang baik, infrastruktur auditor yang mendukung, struktur audit yang tertata, dan kepribadian yang baik menjadi satu kesatuan untuk mendorong kinerja auditor menjadi lebih baik di era pandemi.

6. IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat diberikan saran bagi Kantor Akuntan Publik bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja auditor diperlukan adanya peningkatan kompetensi dengan memiliki keahlian khusus dalam bidang audit, mengikuti pelatihan dan sebagainya auditor. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat berpengaruh. Selain itu disarankan tidak menyebar kuesioner dibulan sibuk auditor dalam menjalankan tugasnya. Peneliti juga diharapkan melakukan pengawasan langsung pada saat auditor melakukan pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2017. *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat
- Agung, Ivan. Muhammad. 2020. Memahami Pandemi COVID-19 dalam Perspektif Sosial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, Vol 1 (2): 68 – 84.
- Ayuningtias, Rima Dewi. 2020. Dampak dari Pandemi Covid 19 bagi Seorang Auditor. Diambil kembali dari Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/rimadewiayuningtias>
- Bamber, E. Michael, Doug Snowball, dan Richard M. Tubbs. 1989. Audit Structure and Its Relation to Role Conflict and Role Ambiguity. *The Accounting Review*. Vol. 64(2): 285-299

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. 2005. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. *Human Performance*. Vol. 18(4): 359–372
- Bowrin, Anthony R. 1998. Review And Synthesis Of Auditing Structure Literature. *Journal of Accounting literature*. Vol. 17(1): 40-71.
- Dewi, I Gusti Ayu, Suardikha, I Made, dkk. 2015. Pengaruh Big Five Personality pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 10(1): 19-27
- Efendi, Afwan. 2020. Mekanisme Audit Kinerja Berbasis Teknologi Informatika pada Masa Pandemi Covid-19. *E-journal*. Vol. 1(12): 53-62
- Fanani, Zaenal Hanif. Rheny Afriana. dan Subroto, Bambang. 2008. Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 5 (2): 139-155.
- Govindarajan, Vijay. Anthony, Robert. 2007. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Edisi Sebelas, Buku Dua, Salemba Empat.
- Grigg, N. 2005. *Infrastructure Engineering and Management*. New York: John Wiley & Sons
- Huseno, Dr. Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Padang: MNC Publishing.
- Maryati, Sri. 2016. Model Konseptual Penyediaan Infrastruktur berdasarkan Persepsi dan Preferensi Stakeholder. *Planners InSight*. Vol. 2(1): 35-42.
- Mulyadi. 2008. *Auditing*. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Putra, Defriko. 2021. Pendekatan Remote Auditing untuk Internal Audit dalam Mendeteksi Kecurangan (Fraud) pada Masa Pandemi Covid-19. *E-journal*. Vol. 3(1): 1-9.
- Rahma, Ninda. 2020. Pengertian, Jenis dan Masalah Infrastruktur serta Solusinya. Diambil kembali dari Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/rahma>.
- Tjiptono, Fandy. Chandra, Gregorius. 2013. *Service, Quality&Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Usman, Claudio. Liando, Daud. Dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado). *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Vol. XXI (2337): 19-33