

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian Jeni Nurita Hariyanti (2018) tentang independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor dengan tujuan untuk mengetahui kinerja auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengacu pada independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan Metode *convenience sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Dengan metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Uji coba instrument menggunakan metode uji coba terpakai. Uji coba instrument dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hipotesis penelitian diolah dengan menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian mengemukakan bahwa independensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Aisah Citra Ningrum (2018) membahas tentang independensi, kompetensi, cinta uang, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang bekerja di Kantor Perwakilan BPK Jawa Tengah . Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan jumlah responden 64 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa independensi, kompetensi, dan kecintaan terhadap uang tidak berpengaruh pada kinerja auditor Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di kantor Perwakilan BPK Jawa Tengah.

Dalam penelitian Annisa Chintia Devi (2019) bertujuan untuk menganalisis, mengetahui, dan mendapatkan bukti empiris dari pengaruh independensi auditor,

profesionalisme, dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Yogyakarta, yang telah terdaftar pada IAPI. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan cara langsung di delapan KAP Yogyakarta. Metode analisis data yang dipakai dalam menguji hipotesis adalah regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t. Analisis ini berdasarkan pada data 29 responden yang menggunakan metode kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *simple random*. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan etika profesi dan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian Hayuningtias Pramesti Dewi (2020) yang bertujuan menguji pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Timur dengan metode kuesioner sebanyak 32 sampel dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian bahwa kompetensi dan independensi baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Made Doni Permana *et al* (2020) mengenai kinerja auditor yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan perilaku audit yang bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor dimediasi oleh perilaku audit disfungsi. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh auditor di Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali. Sampel dipilih secara *purposive*. Metode dalam pengambilan sampel dilakukan terhadap auditor yang telah bekerja di KAP selama satu tahun lebih. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Hipotesis diuji dengan analisis jalur, berdasarkan dari hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan perilaku disfungsi audit tidak signifikan dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian Tengku Hasan Basri *et al* (2019) tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris dan menganalisis pengaruh dari profesionalisme, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan independensi terhadap kinerja auditor secara simultan dan parsial. Populasi ini adalah 130 akuntan di Kantor Akuntan Publik Medan dan 98 akuntan dijadikan sampel. Data analisis menggunakan SEM PLS (*Structural and Equation Modeling Partial Least Square*) dan uji residu digunakan untuk menguji variabel moderasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan profesionalisme, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kemandirian yang dimiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian yang dilakukan Elvira Luthan *et al* (2019) yang bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme, kompetensi, organisasi komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada 6 Kantor Akuntan Publik di Padang dan 18 Kantor Akuntan Publik Medan diperoleh 96 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan pengambilan sampel dengan menggunakan metode *sample purposive*. Hasil analisis menyimpulkan bahwa profesionalisme, kompetensi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor namun kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Kantor Akuntan Publik di Padang dan Medan tidak memiliki perbedaan karena setiap Kantor Akuntan Publik memiliki standar yang sama sebagaimana diatur dalam etika profesi auditor.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Atribusi

Kinerja auditor tidak lepas dari perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini menentukan tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri dan akan ditentukan apakah penyebabnya dari internal maupun

eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku individu (Luthans, 2005 dalam Parasayu dan Rohman, 2014). Sedangkan menurut Robbins dalam penelitian Primasari (2016) teori atribusi yaitu teori yang menyatakan bahwa individu-individu mengamati perilaku seseorang, teori atribusi mencoba menentukan apakah penyebab perilaku tersebut atau apa yang mendorong seseorang melakukan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena peneliti ini berkaitan dengan karakteristik perilaku seorang auditor terhadap kinerja auditor yang meliputi tiga hal yaitu etika profesi, independensi dan kompetensi.

2.2.2 Etika Profesi

Secara umum etika diartikan sebagai suatu alat nilai atau moral, dengan arti lain merupakan ilmu yang mempelajari dan meninjau kembali tentang norma dan nilai. Berbagai definisi dengan cara yang berbeda di simpulkan oleh para ahli atau kelompok. (Arens.*et al*, 2014:90).

Etika merupakan nilai yang dijalankan dengan tanpa paksa dan mampu mematuhi ketentuan dan nilai tersebut (Wardhatul *et al*, 2019). Kode etik berfungsi dalam pengendalian pelanggaran dan juga mempererat hubungan para auditor dalam menghadapi perbedaan (Rahayu & Suryono 2016).

Menurut Sukrino Agoes (2012) Etika berasal dari kata “*Ethos*” yang berarti adat istiadat atau kebiasaan dalam melakukan perbuatan yang merupakan bagian dari ilmu filsafat yang meliputi metafisika, kosmologi, psikologi, logika, sosiologi, hukum, ilmu sejarah, dan juga estetika yang mengajarkan tentang baik dan buruk, nilai-nilai yang menjadi pedoman berperilaku bagi individu maupun kelompok dalam tingkah laku, tata krama, norma, kode etik,dan perbuatan. Etika profesi merupakan hal yang sangat mempengaruhi profesi, oleh sebab itu kode etik sangat diperlukan bagi semua profesi dan yang terutama bagi profesi akuntan publik.

Etika didefinisikan secara luas merupakan serangkaian norma dan nilai. Akuntan publik mempunyai tanggung jawab terhadap masyarakat, klien serta rekan profesinya dalam menjalankan profesinya auditor harus mematuhi prinsip etika

profesi yang telah ditetapkan oleh IAPI. Menurut Greenstone (2018) bahwa etika terlihat dari ;

- a. Seorang yang sadar akan aturan dan nilai-nilai yang berlaku.
- b. Kesiediaan seseorang berkomunikasi dengan entitas.
- c. Etika merupakan aturan antara pemimpin dengan anggota dalam berinteraksi.

2.2.1.1 Prinsip- Prinsip Etika

Menurut Arens *et al* (2015:199) etika memiliki 6 prinsip, yaitu:

1. Tanggung jawab
Sebagai anggota yang profesional memiliki tanggung jawab moral dalam menjalankan kegiatan profesinya.
2. Kepentingan publik
Anggota memiliki kewajiban bertindak dan bertingkah laku yang baik dalam melayani kepentingan publik agar dapat dipercaya penugasannya dengan komitmen dan profesional.
3. Integritas
Dalam mendapatkan dan mempertahankan kepercayaan masyarakat anggota harus meningkatkan integritasnya.
4. Objektivitas dan Independensi
Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seorang anggota harus bersikap objektif dan tidak dipengaruhi oleh konflik kepentingan. Anggota berprofesi pelayanan publik harus bersikap independen dalam menyediakan jasa audit dan jasa attestasi lainnya.
5. Keseksamaan
Setiap anggota wajib memperhatikan standar dan aturan-aturan profesi dan meningkatkan mutu dan kompetensi jasa yang diberikan dan juga menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
6. Ruang lingkup dan Sifat Jasa

Anggota yang bertugas dalam melayani publik harus paham dan memperhatikan standar-standar yang ditetapkan dalam kode etik profesional dalam lingkup yang telah disediakan.

Menurut Abdul Halim (2015) Etika profesi terdiri dari 8 prinsip, sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Seorang profesional harus bertanggung jawab atas profesinya, setiap pelaksanaan tugasnya auditor harus mempertimbangkan profesional dan moral.

2. Kepentingan Publik

Setiap anggota dalam melaksanakan tugas auditnya dengan tujuan pelayanan publik, mempertahankan kepercayaan publik dengan profesional dan komitmen.

3. Integritas

Integritas diperlukan seorang anggota guna untuk meningkatkan kepercayaan publik, seorang anggota menjalankan tanggung jawabnya dengan profesional

4. Objektivitas

Bersikap profesional tanpa memihak dan terpengaruh dengan pihak lain dalam memenuhi tugas profesinya.

5. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Dalam melaksanakan jasa profesinya setiap anggota dituntut untuk bersikap hati-hati, dan tekun serta menunjukkan pengetahuan dan keterampilannya dalam memberikan pelayanan jasa kepada klien sehingga pemberi kerja menerima manfaat dari jasa yang profesional yang kompeten.

6. Kerahasiaan

Setiap anggota menjaga kerahasiaan informasi selama melakukan jasanya, anggota tidak diperbolehkan mengungkapkan informasi apapun tanpa ijin pihak pemilik informasi.

7. Perilaku Profesional

Setiap anggota diwajibkan menjaga reputasi profesi dan menjauhi tindakan yang melanggar aturan profesi.

8. Standar Teknis

Anggota melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar teknis dan standar profesional.

Dalam Arens, *et.al* (2014:91) ada enam nilai etis yaitu:

- a. Dapat dipercaya (*Trustworthiness*) meliputi loyalitas, kejujuran, dan integritas.
- b. Penghargaan (*Respect*) meliputi toleransi, sopan santun, kehormatan dan juga penerimaan.
- c. Pertanggung jawaban (*Responsibility*) seseorang yang bertanggung jawab atas perbuatannya. Pertanggung jawaban juga merupakan suatu tindakan baik untuk menjadi teladan.
- d. Kelayakan (*Fairness*) tidak memihak dan terbuka, perlakuan yang layak dalam menghadapi setiap situasi yang sama dihadapi dengan bersikap konsisten.
- e. Perhatian (*Caring*) peduli terhadap kesejahteraan orang lain dengan memperhatikan kepentingan yang dibutuhkan sesama dan melakukannya dengan baik.
- f. Kewarganegaraan (*Citizenship*) patuh terhadap semua peraturan undang-undang dan menjalankannya.

Dalam IAI (110.1-A1, 2020) etika profesi memiliki lima prinsip dasar untuk akuntan adalah:

- a. Integritas
Bersikap lugas dan jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis.
- b. Objektivitas
Tidak mengompromikan pertimbangan profesional atau bisnis karena adanya bias, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak semestinya dari pihak lain.
- c. Kompetensi dan Kehati- hatian Profesional-untuk:
 - (i) Mencapai dan mempertahankan pengetahuan dan keahlian profesional pada level yang disyaratkan untuk memastikan bahwa klien atau organisasi tempatnya bekerja memperoleh jasa profesional yang kompeten, berdasarkan standar

profesional dan standar teknis terkini serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan

- (ii) Bertindak sungguh-sungguh dan sesuai dengan standar profesional dan standar teknis yang berlaku.

d. Kerahasiaan

Menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh dari hasil hubungan profesional dan bisnis.

e. Prilaku Profesional

Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari perilaku apapun yang diketahui oleh Akuntan mungkin akan mendiskreditkan profesi akuntan.

Menurut Spencer (Sudarmanto, 2014:53) komponen kompetensi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motif : Sesuatau yang konsisten dikehendaki dan dipikirkan oleh seseorang yang menyebabkan terjadi suatu Tindakan, motif yang mendorong, mengarahkan dan menyeleksi perilaku terhadap aktivitas atau tujuan tertentu.
2. Sifat : Karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap berbagai kondisi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik.
3. Konsep diri : Sikap,citra diri dan nilai seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat melakukan sesuatu hal yang efektif dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Keterampilan : Keahlian untuk melaksanakan tugas tertentu baik tugas fisik maupun tugas mental.

Dalam melaksanakan tugasnya auditor harus mengacu pada standar audit dan patuh terhadap kode etik profesi. Kode etik di susun untuk mengatur hubungan antara anggota auditor dengan rekan sekerjanya, antara anggota auditor dengan pimpinannya, auditor dengan objek pemeriksaannya, serta auditor dengan masyarakat. Menurut Rhara dan Dharma (2013) seorang auditor yang paham kode etik profesi akan menjadikan kode etik sebagai arahan untuk bersikap dan

berprilaku dalam pekerjaannya, yaitu mengungkapkan informasi dan memberi opini sesuai dengan temuan-temuannya atas suatu laporan keuangan.

2.2.2 Independensi

2.2.2.1 Pengertian Independensi

Independensi menurut Endang Sri (2015) adalah seorang auditor melaporkan hasil auditnya tanpa dipengaruhi pihak mana pun dengan bukti-bukti yang diperoleh dan dikumpulkan sesuai dengan standar-standar yang berlaku. Seorang auditor yang independen menyajikan hasil auditnya atas laporan keuangan tanpa pengaruh dan keterikatan dengan pihak lain sehingga informasi tersebut dapat dipercayai oleh masyarakat.

Arens *et al* (2017:16) mengatakan bahwa auditor harus memiliki sikap mental independen dan dapat mempertahankannya guna menjaga kualitas audit dan kepercayaan pemakai laporan keuangan.

Dalam Standar Profesi Akuntan Publik No.04 (SA Seksi 220) menyatakan bahwa independensi tidak dapat dipengaruhi, karena auditor melaksanakan tugasnya untuk kepentingan umum, oleh sebab itu auditor tidak diperbolehkan memihak kepada kepentingan pribadi.

Menurut Lauw *et al* (2014) dapat diprosikan menjadi 4 variabel yaitu :

1. Lama hubungan dengan klien (*Audit Tenture*)

Auditor hanya dapat melaksanakan audit dengan klien paling lama 3 tahun untuk klien yang sama, dan untuk kantor akuntan publik hanya dapat 5 tahun, hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Keuangan No.423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik karena hal ini dapat menyebabkan kurangnya ketegasan auditor dalam mengungkapkan pelanggaran yang ada.

2. Tekanan dari klien

Permasalahan yang terjadi datang dari manajemen yang menginginkan laba tinggi sehingga menekan auditor untuk memberi opini tidak sesuai dengan informasi yang ada. Dan auditor dituntut untuk melanggar kode etik akuntan

publik dan standar auditor, apabila tekanan dari klien kecil maka akan tinggi independensi auditor.

3. Telaah dari rekan seprofesi (*peer review*)

Peer review merupakan pemantau terhadap sesama rekan auditor guna meningkatkan kualitas dan transparansi audit. Dengan adanya telaah dari rekan auditor dapat mengurangi resiko masalah hukum, memberikan pengalaman positif dan menumbuhkan kepercayaan klien atas kualitas jasa yang diberikan, jadi bila semakin tinggi telaah dari rekan auditor semakin tinggi pula independensi auditor.

4. Jasa non audit

Jasa non audit merupakan jasa yang disediakan kantor akuntan publik selain jasa konsultasi perpajakan dan manajemen. Jasa non audit ini sebuah ancaman bagi independensi anggota auditor, karena manajemen menuntut agar auditor mengeluarkan opini sesuai keinginan manajemen, semakin rendah jasa non audit semakin tinggi independensi auditor.

2.2.2.2 Dimensi Independensi

Dimensi Independensi menurut Tuanakotta (2011:64) ada 3 yaitu:

1. *Programming independence*

Bebas untuk memilih prosedur dan teknik audit yang beberapa darinya diterapkan tanpa ada pengaruh dan kendali orang lain.

2. *Investigative independence*

Kebebasan tanpa pengaruh dan pengendalian orang lain dalam memilih kegiatan, area dan kebijakan yang akan diperiksa.

3. *Reporting independence*

Kebebasan menyajikan bukti yang ditemukan dari pemeriksaan atau memberi opini atau rekomendasi hasil dari proses pemeriksaan.

2.2.2.3 Jenis Independensi

Menurut Agoes (2017) ada 3 jenis independensi bagi auditor internal maupun eksternal, yaitu:

1. *Independent in appearance* (independensi penampilan) akuntan publik merupakan independen karena pihak eksternal (luar), dan auditor internal tidak independen karena merupakan karyawan dari perusahaan.
2. *Independent in fact* (independensi dalam kenyataannya) akuntan publik harus memiliki sikap independen selama proses audit, patuh terhadap kode etik, standar profesi dan memberikan jasanya dengan profesional.
3. *Independent in mind* (independensi dalam pikiran) suatu pikiran yang timbul saat auditor menemukan bukti audit yang merupakan pelanggaran atau kesalahan yang material, sehingga timbul pikiran untuk memeras auditee. Walaupun hal tersebut belum terlaksana namun telah menurunkan independensi auditor tersebut.

Dalam Agoes (2017) independensi memiliki 4 indikator yaitu:

1. Telaah dari rekan auditor (*Peer Review*)
Telaah dari rekan auditor merupakan suatu monitoring dalam peningkatan kualitas audit. Manfaat telaah dari rekan auditor adalah meyakinkan klien atas jasa akuntan publik yang diberikan, lebih memperkuat moral pekerja.
2. Tekanan dari klien
Tekanan dari klien sangat mempengaruhi pada pernyataan pendapat auditor, manajemen perusahaan menginginkan laporan keuangan yang terlihat baik dan opini dari auditor wajar tanpa pengecualian. Sehingga klien memberikan tekanan pada auditor agar membuat laporan keuangan sesuai permintaan perusahaan. Dalam kondisi seperti ini jika auditor memenuhi permintaan dari klien maka seorang auditor tersebut tidak memiliki sikap independensi yang baik.
3. Jasa non audit
Jasa yang disediakan oleh kantor akuntan publik tidak hanya jasa astesi, melainkan jasa perpajakan, jasa konsultasi manajemen dan jasa akuntansi. Jasa non audit merupakan ancaman bagi independensi anggota auditor dalam melaporkan hasil opini yang sebenarnya, manajemen memberi tekanan kepada auditor untuk membuat laporan keuangan sesuai dengan kemauan klien.
4. Lama hubungan dengan klien

Keputusan Menteri Keuangan tentang jasa akuntan publik, auditor hanya dapat melakukan pengauditan terhadap klien selama tiga tahun dan untuk kantor akuntan publik hanya dapat lima tahun dengan klien yang sama. Hal ini dilakukan untuk mencegah kecurangan yang akan terjadi, dikarenakan prosedur audit akan menjadi tidak tegas.

2.2.3 Kompetensi

2.2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wicaksono (2018:5) Kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang didasari dengan pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi sebagai kemampuan dimana seseorang melakukan pekerjaannya pada tingkat yang memuaskan.

Menurut Mathius Tandiontong (2018:172) kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan pengalaman. Auditor yang kompeten adalah auditor yang mempunyai keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Agoes (2013:146) kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keahlian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kompetensi suatu kewajiban bagi auditor, dalam arti luas kompetensi adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan serta memiliki etika sesuai dengan profesinya. Menurut Arens *et al* (2013:42) kompetensi merupakan keharusan auditor memiliki pengetahuan yang didapat dari pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi dan pengalaman dalam praktik. Menurut Wibowo (2016:86) kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dibutuhkan didalam suatu pekerjaan tersebut.

Kompetensi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu sudut pandangan auditor individual, auditor tim, dan Kantor Akuntan Publik yaitu:

1. Kompetensi auditor individual

Ada beberapa faktor mempengaruhi kompetensi, yaitu pengetahuan dan pengalaman. Dalam proses pengauditan auditor harus memiliki

pengetahuan audit, pengetahuan tentang perusahaan yang diaudit dan akuntansi.

2. Kompetensi audit tim

Dalam penugasan audit, tim audit terdiri auditor junior, auditor senior, manajer, dan partner, untuk menghasilkan tim audit yang berkualitas sebuah tim harus memiliki sikap profesionalisme, pengalaman dengan klien, dan pengalaman industri.

3. Kompetensi KAP

Besarnya kantor akuntan publik dapat diukur dari jumlah klien dan presentase *audit fee* dalam mempertahankan klien agar tidak pindah pada KAP lain. KAP yang besar akan menghasilkan kualitas audit yang tinggi untuk menjaga reputasinya, dan KAP yang besar memiliki jaringan yang luas.

2.2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:41) ada beberapa indikator kompetensi, yaitu:

a. Ahli

Auditor harus memiliki keahlian dibidang auditing yang didapat melalui pendidikan formal, dikembangkan dengan pengalaman profesi akuntan publik, dan tetap mengikuti pendidikan profesi selanjutnya.

b. Pelatihan

Dalam memenuhi syarat sebagai auditor profesional harus mengikuti kegiatan pelatihan teknis yang cukup, auditor harus paham, dan menerapkan ketentuan yang baru dalam prinsip akuntansi dan dalam standar auditing yang telah ditetapkan IAI.

c. Pengalaman

Auditor diharuskan memiliki pengalaman dalam bidang industri klien dan memenuhi kualifikasi secara teknis.

Menurut I Gusti Agung Rai (2010) bahwa dalam melakukan audit seorang auditor harus mempunyai kualitas personal yang tinggi, memiliki pengetahuan dan keahlian agar proses audit berhasil dengan maksimal, adapun mutu personal tersebut, adalah:

- a) Rasa ingin tahu
- b) Pikiran yang luas
- c) Mampu menghadapi ketidakpastian
- d) Menerima temuan-temuan dengan bersikap subjektif
- e) Mampu menerima bahwa tidak ada solusi yang mudah
- f) Mampu Kerjasama tim

Agoes (2013:163) mengungkapkan bahwa kompetensi terdiri dari tiga ranah yaitu:

- a. Kompetensi pada ranah kognitif
Kompetensi pada ranah kognitif ini mempunyai makna kemampuan. Kecakapan dan tanggung jawab penugasan dalam pengetahuan seperti pengetahuan auditing, akuntansi dan ilmu yang terkait.
- b. Kompetensi pada ranah afeksi
Yang mengandung arti kemampuan, kewenangan dalam penugasan pada sikap atau tingkah laku yang etis dalam berkomunikasi.
- c. Kompetensi pada psikomotorik
Kemampuan dalam penugasan teknis atau fisik.

2.2.3.3 Komponen Kompetensi auditor

(Mulyadi, 2018:58) di Indonesia auditor memiliki komponen kompetensi, yaitu:

1. Komponen pengetahuan, merupakan komponen yang sangat penting yang mencakup pengetahuan tentang kebenaran-kebenaran, aturan-aturan dan pengalaman.
2. Psikologis, meliputi komunikasi dengan baik, mampu bekerja sama, dan memiliki kreativitas.

3. Kemampuan berpikir, mampu menerima dan mengolah informasi yang didapat
4. Strategi dalam mengambil keputusan yang sistematis dan dapat membantu keahlian mengatasi terbatasnya kemampuan manusia (Wicaksono, 2018:7).

2.2.4 Kinerja Auditor

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Auditor adalah kinerja atau prestasi kerja diukur dengan kriteria seperti kuantitas, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran, kualitas dan tanggung jawab memegang jabatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) kinerja berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang. Secara umum diartikan sebagai pencapaian seseorang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Seymour dalam Yetti (2015:18) kinerja merupakan pelaksanaan, dan kegiatan-kegiatan yang dapat diukur. Rivai (2013) kinerja merupakan perbuatan nyata yang dilakukan setiap orang sebagai prestasi dari hasil kerja karyawan sesuai dengan tugasnya di dalam perusahaan.

Kinerja auditor adalah perbuatan atau pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu yang ditentukan. Definisi kinerja auditor adalah perilaku kerja auditor dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas dan secara obyektif terhadap laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk menentukan laporan keuangan yang diperiksa menyajikan secara wajar sesuai atau tidak sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Menurut Rosally dan Yulius (2015) mengatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil dari pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan audit atas laporan keuangan organisasi atau perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan mempermudah dalam mencapai kinerja yang diinginkan baik kemampuan dari pendidikan maupun keahlian lain. Sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk menghadapi situasi kerja. Selain dari lingkungan motivasi ditumbuhkan dari diri sendiri untuk menjadi kekuatan diri.

2.2.4.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan diperlukan dan sangat berguna untuk karyawan dan juga perusahaan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penilaian kinerja yang diungkapkan Hasibuan (2012:89) adalah:

1. Dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan pemberhentian kerja, promosi dan demo.
2. Pengukur prestasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar evaluasi kegiatan yang ada di perusahaan.
4. Dasar dalam pengevaluasian program kerja, pelatihan, struktur organisasi, dan kondisi dalam pekerjaan.
5. Sebagai indikator menentukan kebutuhan dalam program latihan
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.
7. Sebagai bahan untuk menilai kemampuan dan kebutuhan-kebutuhan karyawan.

8. Digunakan untuk mengevaluasi kelemahan dan kekurangan yang terjadi dan untuk menjadi bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.
9. Menjadi kriteria dalam menyeleksi karyawan.
10. Untuk menilai kelemahan karyawan yang akan dijadikan bahan pertimbangan agar di berikan pelatihan tambahan.
11. Sebagai alat guna untuk memperbaiki dan pengembangan pencapaian karyawan.
12. Dasar dalam mengembangkan pekerjaan dan perbaikan.

Wibowo (2014:155) pengukuran kinerja dilakukan dengan cara :

1. Memastikan seluruh syarat yang diinginkan klien telah dipenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menjadikan perbandingan
3. Membuat jarak guna memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan bahwa pentingnya kualitas dan menentukan prioritas perhatian
5. Menghindari konsekuensi dari kualitas yang rendah
6. Pertimbangan dalam penggunaan sumber daya
7. Membuat umpan balik agar mendorong perbaikan.

2.2.4.4 Dimensi Kinerja

Dalam menilai kinerja, memiliki dimensi yang menjadi tolak ukur, diungkapkan John Miner (1998) dalam Emron *et al* (2017:192-193), ialah :

1. Kualitas
Tingkat kekeliruan, kesalahan dan kecermatan
2. Kuantitas
Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan
3. Waktu dalam bekerja
Jumlah ketidakhadiran.waktu kerja efektif dan keterlambatan
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

2.2.4.5 Indikator- Indikator Kinerja

Mangkunegara (2016:67) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan dan penguasaan ilmu. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikan informasi, dan media yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian dalam bidang teknis operasional seperti keterampilan konseptual, teknik dan keterampilan manusia.

c. Kemampuan (*Ability*)

Merupakan kompetensi yang dimiliki seperti loyalitas, tanggung jawab, dan kerjasama.

d. Motivasi (*Motivation*)

Suatu sikap dalam menghadapi keadaan dilingkungan perusahaan, karyawan yang menghadapi suatu masalah dengan bersikap positif menunjukkan bahwa memiliki motivasi yang tinggi, dan jika karyawan bersikap negatif dalam menghadapi masalah merupakan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah.

e. Sasaran perusahaan tercapai

Tercapainya sasaran perusahaan merupakan hasil kerja yang baik oleh karyawan dalam perusahaan.

2.2.5 Auditor

Menurut Mulyadi (2013:1) auditor adalah akuntan publik yang melayani dengan menggunakan jasanya kepada auditan untuk dilakukan pemeriksaan atas laporan keuangannya agar bebas dari salah saji. Tuankotta (2014) mengatakan bahwa auditor adalah orang- orang yang melakukan pemeriksaan atas laporan keuangan dalam proses auditnya, yang memimpin penugasan yaitu partner.

Menurut Arens *et al* (2015:12-15) akuntan publik memiliki tiga jenis tugas utama yaitu:

1. Audit operasional
Melakukan evaluasi keefektifan dan efisiensi prosedur dan operasi organisasi
2. Audit ketaatan
Untuk menilai pihak yang diaudit apakah telah mengikuti aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Audit laporan keuangan
Untuk menilai kesesuaian laporan keuangan terhadap kriteria yang ditentukan
4. Audit kinerja
Untuk mendapatkan bukti yang obyektif dan mengevaluasi atas kinerja suatu perusahaan.
5. Audit kecurangan
Memeriksa laporan keuangan perusahaan apakah melakukan kecurangan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak disengaja oleh pihak tertentu yang dapat menyebabkan salah saji yang material, menjadi penipuan bagi para pengguna laporan keuangan.

2.2.5.1 Jenis-Jenis Auditor

Menurut Arens *et al* (2013) ada beberapa jenis auditor adalah:

1. Kantor Akuntan Publik (KAP)
Disebut juga dengan auditor eksternal, mempunyai tanggung jawab dalam pemeriksaan laporan keuangan yang dipublikasikan oleh seluruh perusahaan terbuka
2. Audit badan akuntabilitas pemerintah
Akuntan publik yang bekerja pada *Government Accountability Office* (GAO). GAO mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan audit bagi kongres.
3. Agen penerimaan negara (*International Revenue Agent*)
Akuntan publik yang bekerja pada *Internal Revenue Service* (IRH) yang melaksanakan pemeriksaan SPT pajak para wajib pajak.

4. Auditor internal

Merupakan seorang akuntan publik yang bekerja pada suatu perusahaan yang menjadi karyawan. Auditor internal tidak dapat dipisah dari struktur organisasi perusahaan. Tugas utamanya dalam perusahaan ialah mengawasi dan menilai efektivitas pengendalian internal perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor

Sebagai seorang auditor harus bertanggung jawab terhadap laporan keuangan yang diperiksanya bukan hanya untuk kepentingan kliennya namun juga untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan atas laporan hasil audit tersebut akuntan publik harus memiliki yang kompeten dan mematuhi segala peraturan kode etik akuntan dalam melakukan segala kegiatan profesinya. Penelitian yang dilakukan Hayati *et al* (2019) mengungkapkan bahwa etika profesi meliputi kode etik dan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh organisasi yang berfokus pada sikap dan perilaku dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam menjaga kualitas auditor dan nama baik. Dalam menjalankan tugasnya diperlukan moral yang baik agar tidak terjadi kecurangan yang disengaja. Dengan memiliki etika auditor yang baik maka pekerjaan yang dihasilkan juga baik.

H₁ : Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.3.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

I Istiariani (2018) mengungkapkan bahwa independensi adalah sikap dari seseorang untuk jujur, tidak berpihak, dan mengungkapkan laporan-laporan berdasarkan faktanya. Seorang auditor diwajibkan memiliki sikap independen dalam proses audit untuk menghasilkan audit yang berkualitas tanpa dipengaruhi pihak lain. Dengan bersikap independen dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan pemeriksaan yang berkualitas hal ini menunjukkan bahwa kinerja auditor baik.

H₂: Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Seorang auditor yang harus meningkatkan kompetensinya dalam profesinya guna untuk menghindari kesalahan dalam pelaporan. Kompetensi sangat dibutuhkan oleh auditor dalam menjalankan tugasnya dengan benar (Ayuningtyas dkk, 2012). Dalam penelitian Yadnya (2017) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor

H₃: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan hasil telaah teoritis dan penelitian-penelitian terlebih dahulu dan juga kerangka pemikiran teoritis yang telah disampaikan peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Etika profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor

Etika profesi merupakan salah satu faktor yang penting dari suatu profesi, tidak terkecuali profesi akuntansi. Kepercayaan masyarakat terhadap profesi akuntansi ditentukan oleh kepatuhan akuntan terhadap standar etika yang ditetapkan disatu instansi yang terkait. Auditor yang patuh terhadap etika profesi maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dihasilkan oleh auditor tersebut (Nanda *et al*, 2015). Dari hasil penelitian Marita dan Yossy (2018), Tagor dan Anisa (2018) menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut

H₁ : Etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2. Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Menurut Mulyadi (2013:26) independensi diartikan sebagai sikap mental yang tidak berpengaruh, tidak terikat terhadap pihak manapun, independensi juga yang berarti adanya kejujuran dalam diri auditor mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat. Dari hasil penelitian Siti Fatimah Tunnisa (2020), Listiya Nuraini (2016)

menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Dr. Emron Edison *et al* (2017:140) Karakteristik yang menjadi dasar individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan. Dari hasil penelitian Jeni Nurita Hariyati menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2.1

