

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Akuntan Publik adalah seseorang atau akuntan yang telah memperoleh izin dari Menteri Keuangan untuk memberikan jasa akuntan publik di Indonesia. Ketentuan mengenai akuntan publik di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 17/PMK.01/2008 tentang Jasa Akuntan Publik. Profesi akuntan publik menghasilkan berbagai macam jasa bagi masyarakat, yang dapat digolongkan ke dalam dua kelompok jasa *assurance*, jasa attestasi dan jasa *nonassurance*. Kantor Akuntan Publik atau yang selanjutnya disingkat KAP adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang-Undang ini (UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik Bab I Ps. 1 Ayat 5). Standar Profesional Akuntan Publik yang selanjutnya disingkat SPAP adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh Akuntan Publik dalam pemberian jasanya (UU No. 5 Tahun 2011 tentang Akuntan Publik Bab I Ps. 1 Ayat 10).

Semakin berkembangnya perusahaan pada umumnya, maka semakin berkembang pula profesi akuntan publik. Profesi akuntan publik diperlukan untuk menilai dapat atau tidak dapat dipercayainya suatu laporan keuangan yang diberikan manajemen. Kebutuhan perusahaan akan pengauditan kegiatan perusahaannya menunjukkan pentingnya peran auditor dalam dunia perekonomian. Hal tersebut mendorong KAP untuk meningkatkan kualitas jasa

auditnya yang dapat dilihat dari kinerja auditor yang bekerja didalamnya (Sariati, 2018). Pesatnya persaingan di kalangan auditor dan berkembangnya profesi auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kinerjanya dengan tujuan agar dapat menciptakan auditor yang mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Marita dan Gultom, 2018).

Fenomena KAP di Bali yaitu adanya persaingan dalam bisnis jasa akuntan publik untuk dapat bertahan, maka masing-masing KAP harus dapat menghimpun klien sebanyak mungkin dan harapan agar kantor akuntan tersebut semakin dipercaya masyarakat luas, menuntut para auditor tetap memiliki kualitas audit yang baik. Keterlambatan penyampaian informasi penting yang dilakukan auditor dalam melakukan tugas audit, adanya independensi terhadap auditor, kompetensi tenaga auditor akan mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan program audit dan anggaran waktu yang disusun. Dalam perencanaan audit, setiap KAP perlu mengestimasi waktu yang diperlukan untuk membuat anggaran waktu (*time budget*) dalam kegiatan pengauditan. Anggaran waktu ini dibutuhkan guna menentukan dan mengukur efektivitas kinerja auditor (Prasita dan Adi, 2006), namun seringkali anggaran waktu tidak realistis dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Akibatnya, muncul perilaku kontraproduktif yang menyebabkan kualitas audit menjadi lebih rendah.

Materialitas dan risiko audit merupakan konsep penting dalam laporan keuangan karena keduanya mempengaruhi penerapan standar auditing, khususnya standar pekerjaan lapangan, dan standar pelaporan. Auditor perlu mempertimbangkan materialitas dan risiko audit untuk menentukan sifat atau

jenis, saat, dan luas prosedur audit. PSA 312 juga menyebutkan bahwa auditor juga menghadapi risiko praktik profesional lainnya akibat dari tuntutan pengadilan, publikasi negatif, atau peristiwa lain yang timbul berkaitan dengan laporan keuangan yang diaudit dan dilaporkannya. Semakin kecil risiko audit, semakin banyak bukti yang diperlukan. Oleh karena itu, semakin kecil risiko audit, semakin banyak dan semakin intensif prosedur audit yang diterapkan (Halim, 2008:127-134).

Kompleksitas audit didasarkan pada persepsi individu tentang kesulitan suatu tugas audit. Persepsi ini menimbulkan kemungkinan bahwa suatu tugas audit sulit bagi seseorang, namun mungkin juga mudah bagi orang lain (Prasita dan Adi, 2007). Kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain. Pada tugas-tugas yang membingungkan dan tidak terstruktur, alternatif-alternatif yang ada tidak dapat diidentifikasi, sehingga data tidak dapat diperoleh dan *output* yang tidak dapat diprediksi. Kompleksitas audit dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu banyaknya informasi yang tidak relevan dalam artian informasi tersebut tidak konsisten dengan kejadian yang akan diprediksi, adanya ambiguitas yang tinggi yaitu beragamnya *outcome* (hasil) yang diharapkan. Auditor seringkali berada dalam situasi dilematis di satu sisi auditor harus bersikap independen dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang memenuhi kepentingan berbagai pihak, akan tetapi di sisi lain auditor juga harus bisa memenuhi tuntutan yang diinginkan oleh klien agar klien puas dengan pekerjaannya dan tetap menggunakan jasa auditor yang sama di waktu yang akan datang. Auditor menjadi semakin kompleks dikarenakan tingkat kesulitan

(*task difficulty*) dan variabilitas tugas (*task variability*) audit yang semakin tinggi dan kinerja auditor menjadi rendah.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Wulandari 2017). Fatimah (2020) menyatakan kinerja auditor adalah pencapaian seorang auditor dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja auditor dapat dikatakan sebagai faktor yang dapat meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi dimana kinerja auditor bertujuan untuk menilai aktifitas ekonomis, efisiensi, dan keefektifan pelaksanaan tugas.

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah independensi. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Gustia, 2018). Fadella (2017) menyatakan independensi dalam pemikiran merupakan sikap mental yang memungkinkan pernyataan yang tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengganggu pertimbangan profesional, yang memungkinkan seorang individu untuk memiliki integritas dan bertindak secara objektif, serta menerapkan skeptisisme profesional. Independensi dalam penampilan merupakan sikap yang terhindar dari tindakan atau situasi yang dapat menyebabkan pihak (pihak yang rasional dan pengetahuan mengenai semua informasi yang relevan, termasuk pencegahan yang diterapkan) dengan mempertimbangkan semua fakta dan keadaan tertentu, menyimpulkan bahwa

integritas, objektivitas, atau skeptisisme profesional dari suatu Kantor atau personel dari tim audit atau tim asuransi telah berkurang. Aritonang dan Pangaribuan (2022) menyatakan dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Adnyani, dkk (2021) menyatakan auditor menegakkan independensinya akan menyadari bahwa hasil audit yang dikerjakan merupakan kepentingan umum, sehingga auditor harus jujur, netral, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Penekanan *independence in fact* terletak dari independensi yang sesungguhnya yaitu meliputi sikap independensi dalam penyusunan program audit, independensi investigasi dalam pekerjaannya, dan menyiapkan laporannya. Penekanan *independence in appearance* bagaimana auditor bertindak sebagai suatu kelompok profesional, auditor harus menghindari praktek- praktek yang menyebabkan independensinya berkurang atau hilang (Mustari Putri, 2018). Kepercayaan masyarakat umum atas sikap independensi pada auditor sangat berguna bagi kepentingan profesi akuntan publik. Auditor yang memiliki sikap independensi tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia memiliki sikap independensi, namun ia harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak lain meragukan sikap independensi yang berpengaruh terhadap kinerjanya (Widana, 2017).

Hasil penelitian oleh, Liman dan Merkusiwati (2017), Wulandari dan Tjahjono (2017), Gustia (2018) dan Tunnisa (2020) mengatakan bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin

meningkatnya independensi seorang auditor maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yadnya dan Ariyanto (2017), Lestari, dkk (2021) dan Aritonang (2022) mengatakan bahwa independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kusdi (2017:156) menyatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Sunyoto (2016:124) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Handoko, 2016:145). Darmayanti dan Adiyani (2017:143) kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki, keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan sikap positif dalam bertindak. Jadi dalam menjalankan tugasnya auditor harus mempunyai kompetensi secara umum dan khususnya yang berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian Liman, dkk (2017), Yadnya dan Ariyanto (2017), Sholihah dan Putri (2018), Anggraini, dkk (2020) menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Puspitasari, dkk (2018), Pratomo (2019) dan Yosia, dkk (2019) menemukan

kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja auditor adalah tekanan kerja. Menurut Sarooj dan Maad dalam Dewi dan Mertakusiwati (2017) tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan yang timbul. Dalam kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari, manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya (Mandasari, dkk, 2019).

Menurut Rahman (2022) penyebab tekanan kerja, pertama *organizational stressor* yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan, kedua *Life events*, yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu, ketiga *individual stressor*, terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya (Irsyad 2021). Terry dan Thomas dalam Lestari, dkk (2021) menyebut bahwa tekanan kerja didefinisikan dengan tiga cara, yaitu “sebagai rangsangan lingkungan yaitu kekuatan yang ditimpakan atas individu, sebagai respon fisik ataupun psikologi individu atas kekuatan lingkungan tersebut, dan sebagai interaksi antara kedua peristiwa tersebut.

Penelitian Dewi dan Merkusiwati (2017), Irsyad, dkk (2021) menemukan tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Asadi (2017), Adhitya dan Maharani (2020) dan Trisnawati (2021) menemukan tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Selain tekanan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah komitmen organisasi. Puspitasari, dkk (2018) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sholikhah dan Ernawati (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan keterkaitan atau keterikatan baik secara psikologis maupun secara fisik yang berupa loyalitas seseorang terhadap organisasi yang dimana setiap individunya mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk tercapainya visi, misi dan juga tujuan peningkatan kinerja auditor.

Hasil penelitian Sholikhah dan Ernawati (2017), Wulandari (2017), Merita dan Gultom (2018), Mandasari, dkk (2019) dan Andi, dkk (2021) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian Prabayanti, dkk (2018), Gustia (2019) dan Juliantari, dkk (2020) menemukan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja faktor etika profesi juga mempengaruhi kinerja auditor. Andayani, dkk (2021) menyatakan bahwa etika profesi adalah suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor.

Menurut Fadela dan Iqbal (2017) etika profesi adalah suatu standar dari

anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Fatimah (2020) menyatakan etika profesi aturan yang harus dipatuhi oleh auditor dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Lestari, dkk (2021) etika profesi adalah suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadella (2017), Fatimah (2020) Gustia (2018), dan Adnyani, dkk (2021) mengatakakan bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tunnisa (2020), Juliantari (2022) dan Rahman (2022) menemukan etika profesi berpengaruh negatif pada kinerja auditor.

Berdasarkan fenomena dan ketidaksamaan dari beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian karena cukup penting untuk menguji ulang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh independensi, kompetensi, tekanan kerja, komitmen organisasi dan etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di uraikan di atas, maka dapat di rumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Porvinsi Bali?

- 2) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali?
- 3) Apakah terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali?
- 4) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali?
- 5) Apakah terdapat pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
- 3) Untuk menguji dan bukti empiris pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
- 4) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.
- 5) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi kegunaan

teoritis maupun kegunaan praktis, adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta memperkaya hasil penelitian tentang pengaruh independensi, kompetensi, profesionalisme, komitmen organisasi, etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh independensi, kompetensi, tekanan kerja, komitmen organisasi, etika profesi terhadap kinerja auditor dengan cara membandingkan teori dan kondisi yang ada sesungguhnya di lapangan berdasarkan hasil penelitian.

2) Bagi Akademisi

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan, pertimbangan serta pembandingan untuk penulisan penelitian dimasa yang akan datang.

3) Bagi Kantor Akuntan Publik

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai suatu evaluasi kantor akuntan publik pengaruh independensi, kompetensi, tekanan kerja, komitmen organisasi, etika profesi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Provinsi Bali

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Kinerja auditor tidak terlepas dari perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Menurut Fritz Heider teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Sholihah, 2018). Robbin (2017) menjelaskan bahwa teori atribusi menyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Prilaku yang disebabkan secara internal adalah prilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri, seperti kesadaran akan kepatuhan dalam membayar pajak tepat waktu, sedangkan prilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah prilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, seperti adanya paksaan atau teguran dari pemerintah setempat untuk segera membayar pajak secara tepat waktu.

Teori atribusi memiliki kesamaan dengan teori sikap dan perilaku yang merupakan teori yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh

sikap, aturan-aturan sosial, kebiasaan serta mengetahui akibat dari perilaku tersebut (Prabayanthi dan Widhiyani, 2018). *Dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi.

Menurut Amggraini, dkk (2020) *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan dilakukan oleh seseorang akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal individu tersebut. Faktor internal dan eksternal dari kinerja auditor merupakan salah satu penentu terhadap kinerja dalam menghasilkan audit yang berkualitas dalam menjalankan aktivitas. Dwiyanto dan Rufaedah (2020) menyatakan Teori Atribusi ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor dan di gunakan agar seorang auditor tidak terlepas dari perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya dan agar dapat menilai perilaku seorang auditor serta bagaimana kinerja seorang auditor dalam mengaudit laporan keuangan.

2.1.2 Audit

Audit secara umum dapat dikatakan sebagai suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti-bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan-tindakan dan kejadian-kejadian ekonomi secara objektif untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Audit atau pemeriksaan dalam arti luas bermakna

evaluasi terhadap suatu organisasi, sistem, proses, atau produk. Audit dilaksanakan oleh pihak yang kompeten, objektif, dan tidak memihak, yang disebut auditor. Tujuan diadakannya audit adalah untuk melakukan verifikasi bahwa subjek dari audit telah diselesaikan atau berjalan sesuai dengan standar, regulasi, dan praktik yang telah disetujui dan diterima.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Audit adalah pemeriksaan catatan akuntansi yang dilakukan dengan tujuan untuk menetapkan apakah catatan tersebut benar dan benar-benar mencerminkan transaksi yang dimaksudkan untuk berhubungan. Audit dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas informasi. Pemeriksaan pembukuan, rekening atau suatu sistem dengan bukti, data dan dokumen pendukung untuk mendeteksi dan mencegah kesalahan. Fatimah (2020), menyebutkan jenis-jenis audit dapat dibagi menjadi 4 (empat) jenis bila didasarkan dari tujuan pelaksanaannya, yaitu:

1) Manajemen Auditing

Menurut Andi, dkk (2021) Manajemen audit adalah jenis pemeriksaan terhadap operasional sebuah perusahaan seperti kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kegiatan operasional tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pendekatan jenis audit ini biasanya dilakukan dengan menilai efektivitas dan keekonomisan dari masing-masing fungsi yang terdapat di dalam perusahaan. Contohnya fungsi produksi, fungsi distribusi, fungsi penjualan, fungsi pemasaran.

2) Pemeriksaan ketaatan (*Compliance Auditing*)

Jenis audit ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mentaati peraturan dan kebijakan yang telah berlaku, baik itu yang sudah ditetapkan oleh pihak internal perusahaan ataupun pihak eksternal.

3) Pemeriksaan internal (*Internal Auditing*)

Jenis pemeriksaan biasanya dilakukan oleh audit internal perusahaan baik itu pemeriksaan pada laporan keuangan atau catatan akuntansi perusahaan dan juga ketaatan perusahaan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

4) *Computer Auditing*

Pemeriksaan ini dilakukan terhadap perusahaan yang memproses data akuntansinya dengan menggunakan *Electronic Data Processing System* (EDP). Terdapat 2 (dua) metode untuk jenis auditing yang satu ini, yaitu:

a) *Audit Around the Computer*

Metode ini, auditor hanya bisa memeriksa input dan output dari sistem EDP tanpa bisa melakukan tes terhadap proses dalam sistem EDP.

b) *Audit Through the Computer*

Di dalam metode ini, auditor tidak hanya bisa memeriksa input dan output dari sistem EDP tapi juga mereka bisa melakukan tes terhadap proses EDP. Tes tersebut dapat dilakukan dengan memakai *Generalized Audit Software*, dan memasukkan data dummy untuk mengetahui apakah data tersebut sudah diproses sesuai dengan sistem yang seharusnya.

2.1.3 Kinerja Auditor

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Widana, 2017). Gustia (2018) menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Fatimah (2020) menyatakan kinerja auditor adalah pencapaian seorang auditor dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja auditor dapat dikatakan sebagai faktor yang dapat meningkatkan keefektifan operasi suatu organisasi dimana kinerja auditor bertujuan untuk menilai aktifitas ekonomis, efesiensi, dan keefektifan pelaksanaan tugas.

Menurut Dwiyanto dan Rufaedah (2020) Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pratiwi (2021) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama, dan loyalitas (Tinangon, 2012 dalam Sariati, 2018).

Kinerja auditor ini mempunyai peranan yang penting dan signifikan dalam bagi auditee (klien). Pihak yang berkepentingan terhadap laporan keuangan antara lain investor, kreditor, dan stakeholder. Perusahaan membutuhkan kinerja auditor yang berkualitas sehingga mampu menunjukkan kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Tetapi masih terdapat beberapa perusahaan yang tidak memberikan laporan keuangan yang sebenarnya kepada auditor untuk dilakukan audit. Hal ini menunjukkan adanya skandal besar malpraktik bisnis yang telah melibatkan profesional akuntan.

2.1.4 Independensi

Menurut Mulyadi (2017:27) Independensi dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Fadella (2017) menyatakan independensi adalah sikap mental yang memungkinkan pernyataan yang tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengganggu pertimbangan profesional, yang memungkinkan seorang individu untuk memiliki integritas dan bertindak secara objektif, serta menerapkan skeptisisme profesional. Independensi dalam penampilan merupakan sikap yang terhindar dari tindakan atau situasi yang dapat menyebabkan pihak (pihak yang rasional dan pengetahuan mengenai semua informasi yang relevan, termasuk pencegahan yang diterapkan) dengan mempertimbangkan semua fakta dan keadaan tertentu, menyimpulkan bahwa integritas, objektivitas, atau skeptisisme profesional dari suatu Kantor atau personel dari tim audit atau tim

asurans telah berkurang. Dalam melaksanakan proses audit, akuntan publik memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Aritonang dan Pangaribuan (2022) menyatakan dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Adnyani, dkk (2021) menyatakan auditor yang menegakkan independensinya akan menyadari bahwa hasil audit yang dikerjakan merupakan kepentingan umum, sehingga auditor harus jujur, netral, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Penekanan *independence in fact* terletak dari independensi yang sesungguhnya yaitu meliputi sikap independensi dalam penyusunan program audit, independensi investigasi dalam pekerjaannya, dan menyiapkan laporannya. Penekanan *independence in appearance* bagaimana auditor bertindak sebagai suatu kelompok profesional, auditor harus menghindari praktek-praktek yang menyebabkan independensinya berkurang atau hilang (Putri, 2018). Kepercayaan masyarakat umum terhadap independensi pada auditor sangat berguna bagi kepentingan profesi akuntan publik. Auditor yang memiliki sikap independensi tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia memiliki sikap independensi, namun ia harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak lain meragukan sikap independensi yang berpengaruh terhadap kinerjanya (Widana, 2017).

Auditor yang menegakkan independensinya akan menyadari bahwa hasil audit yang dikerjakan merupakan kepentingan umum, sehingga auditor harus

jujur, netral, dan tidak terpengaruh oleh pihak manapun. Penekanan *independence in fact* terletak dari independensi yang sesungguhnya yaitu meliputi sikap independensi dalam penyusunan program audit, independensi investigasi dalam pekerjaannya, dan menyiapkan laporannya. Penekanan *independence in appearance* bagaimana auditor bertindak sebagai suatu kelompok profesional, auditor harus menghindari praktek- praktek yang menyebabkan independensinya berkurang atau hilang (Putri, 2018). Kepercayaan masyarakat umum atas sikap independensi pada auditor sangat berguna bagi kepentingan profesi akuntan publik. Auditor yang memiliki sikap independensi tidak hanya berkewajiban mempertahankan fakta bahwa ia memiliki sikap independensi, namun ia harus menghindari keadaan yang dapat menyebabkan pihak lain meragukan sikap independensinya. Tujuan auditor independen adalah untuk mendapatkan bukti kompeten yang cukup untuk memberikan basis yang memadai dalam merumuskan suatu pendapat (Aritonang ,2022). Auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap mental independen, tetapi harus mampu menghindari keadaan-keadaan yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan independensinya, dengan demikian, di samping auditor harus benar-benar independen, auditor juga harus menimbulkan persepsi di kalangan bahwa ia benar-benar independent (Marita dan Gultom, 2018).

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Andi, dkk, 2021).

Kompetensi dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki, keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan sikap positif dalam bertindak, jadi dalam menjalankan tugasnya auditor harus mempunyai kompetensi secara umum dan khususnya pengetahuan tentang audit (Fadella, 2017). Dimana kompetensi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi merujuk pada keahlian atau pengetahuan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang unggul. Kompetensi terbentuk melalui individu/organisasi, keterampilan dan kemampuan serta menyediakan kerangka kerja untuk membedakan antara kinerja yang rendah dengan kinerja yang luar biasa. Kompetensi dapat di terapkan pada organisasi, individu tim dan pekerjaan serta tingkat fungsional. Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang di miliki seseorang sebagai syarat untuk di anggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu (Liman, dkk, 2017). Kompetensi berkaitan dengan karakteristik yang mendasari kemampuan seseorang dalam bekerja. Kompetensi merupakan kunci untuk efektivitas dalam pekerjaan. Manfaat Kompetensi menurut Puspitasari dkk, 2018), manfaat kompetensi adalah:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.

- 2) Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Sholihah (2018) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

- a) Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
- b) Sebagai alat seleksi karyawan
- c) Produktivitas menjadi maksimal
- d) Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
- e) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

2.1.6 Tekanan Kerja

Menurut Mandasari, dkk (2019) menyatakan tekanan kerja sebagai tanggapan atau respon yang tidak spesifik dari fisik manusia terhadap tuntutan yang timbul. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi, emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apakah ketegangan itu bersifat positif atau negatif tergantung pada tingkat toleransi individu yang bersangkutan. Orang memberikan reaksi yang berbeda terhadap situasi yang dari luar nampaknya menyebabkan tuntutan fisik dan dalam

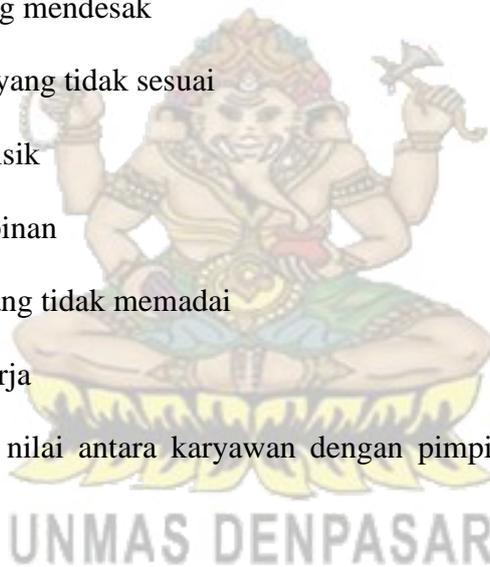
kehidupan tekanan kerja adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari, manusia dalam hidupnya mempunyai banyak kebutuhan namun dalam pemenuhannya kendala dan rintangan akan selalu menyertainya. Rahman (2022) menyatakan penyebab tekanan kerja, pertama *organizational stressor* yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan, kedua Life events, yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu, ketiga individual stressor, terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya. Irsyad (2021) menyatakan tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan stress psikologi didalam lingkungan kerja yang dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja. Penurunan tekanan kerja diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tekanan kerja dapat diturunkan dengan pengelolaan tekanan kerja yang baik, akan tetapi tekanan kerja itu sendiri tidak akan pernah hilang sama sekali. Masalah-masalah tentang tekanan kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian tekanan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya.

Terry dan Thomas dalam Lestari, dkk (2021) menyebut bahwa tekanan biasanya didefinisikan dengan tiga cara, yaitu “sebagai rangsangan lingkungan yaitu kekuatan yang ditimpakan atas individu, sebagai respon fisik ataupun psikologi individu atas kekuatan lingkungan tersebut, dan sebagai interaksi antara kedua peristiwa tersebut.

Steve dalam Asadi (2017) menyatakan tekanan kerja adalah konsep stimulus (rangsangan), *response* (tanggapan), serta hubungan stimulus-response. Stimulus (rangsangan mendorong tekanan (stress) menjadi sebuah kekuatan yang menekan individu, kata stress biasanya digunakan untuk menggambarkan aspek negatif pekerjaan yang menyumbang masalah pada individu.

Khurniawan dan Trisnawati (2021) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja:

- a) Waktu yang mendesak
- b) Gaji/upah yang tidak sesuai
- c) Tuntutan fisik
- d) Kepemimpinan
- e) Otoritas yang tidak memadai
- f) Konflik kerja
- g) Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.



2.1.7 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, jika keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2017:163). Sholikhah (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku

seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Juliantari, dkk (2020) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.8 Etika Profesi

Menurut Gustia (2018) etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Lestari (2021) menyatakan etika profesi meliputi suatu standar dari sikap para anggota profesi yang dirancang agar sedapat mungkin terlihat praktis dan realitis, namun tetap idealistis. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan

keuangan kliennya. Dalam etika profesi, sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi yang biasanya dituangkan dalam bentuk aturan khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang mengembangkan profesi yang bersangkutan (Marita dan Gulton, 2018). Aturan ini merupakan aturan main dalam menjalankan atau mengemban profesi tersebut yang biasanya disebut sebagai kode etik yang harus dipenuhi dan ditaati oleh setiap profesi. Dalam kode etik terdapat muatan-muatan etika yang pada dasarnya untuk melindungi kepentingan masyarakat yang menggunakan jasa profesi. Terdapat dua sasaran pokok dalam dua kode etik ini yaitu pertama, kode etik bermaksud melindungi masyarakat dari kemungkinan dirugikan oleh kelalaian baik secara disengaja maupun tidak disengaja oleh kaum profesional. Kedua, kode etik bertujuan melindungi keseluruhan profesi tersebut dari perilaku-perilaku buruk orang tertentu yang mengaku dirinya profesional (Sholikhah, 2017). Menurut Fadella (2017), prinsip-prinsip etika profesi ada empat bagian, yaitu tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan itu dan terhadap hasilnya, terhadap dampak dari profesi itu untuk kehidupan orang lain atau masyarakat pada umumnya, keadilan (prinsip ini menuntut kita agar setiap kaum profesional memiliki dan diberi kebebasan dalam menjalankan profesinya).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan Pengaruh Independensi, Kompetensi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Etika Profesi yang telah dilakukan antara lain:

1) Penelitian Liman dan Merkusiwati (2017) yang meneliti tentang Kecerdasan Emosional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Independensi auditor terhadap Kinerja Auditor. Variabel independen yang di gunakanyakni kompetensi dan independensi. Teknik analisis yang digunakan yakni Teknik Analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan independensi auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas Independensi, kompetensi, dan variabel terikat kinerja auditor. Sedangkan perbedaannya penggunaan variabel terikat tekanan kerja, komitmen organisasi, etika profesi, jumlah sampel dan teknik analisis regresi linier berganda.

2) Penelitian Yadnya dan Ariyanto (2017) judul pengaruh kompetensi dan independensi pada kinerja dengan etika auditor sebagai variabel moderasi. Teknik analisis yang digunakan analisis PLS. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, etika auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu variabel bebas yang digunakan kompetensi, independensi, etika auditor, dan variabel terikat kinerja auditor. Perbedaannya yaitu variabel bebas tekanan kerja, komitmen organisasi teknik analisis PLS, dan jumlah sampel.

- 3) Penelitian Widana (2017) judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, kecerdasan sosial, etika profesi kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu variabel bebas kompetensi, independensi, etika profesi, variabel terikat kinerja auditor dan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya variabel bebas komitmen organisasi, tekanan kerja dan jumlah sampel.

- 4) Penelitian Gustia (2018) judul pengaruh independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor Pemerintah (Studi empiris pada auditor Pemerintah di BPKP perwakilan Sumbar). Teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu variabel bebas independensi auditor, etika profesi, komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja auditor dan teknik analisis. Perbedaannya yaitu variabel kompetensi, tekanan kerja, gaya kepemimpinan dan jumlah sampel.

- 5) Yosia, dkk (2019) judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kebijakan remunerasi sebagai variabel pemoderasi (Studi pada Direktorat Jendral Bea Cukai). Teknik analisis yang digunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian penggunaan variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja auditor Perbedaannya penggunaan variabel bebas kebijakan remunerasi, independensi, tekanan kerja, komitmen organisasi, etika profesi, jumlah sampel dan teknik analisis.

- 6) Penelitian Huijatun dan Diantimala (2019) judul pengaruh motivasi, diskusi dalam reviu audit, kompleksitas tugas dan tekanan kerja terhadap kinerja auditor (Studi pada inspektorat Kabupaten Kota di Provinsi Aceh). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tekanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu penggunaan variabel bebas tekanan kerja variabel terikat kinerja auditor dan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaannya motivasi, diskusi dalam reviu audit, kompleksitas tugas, independensi, kompetensi, komitmen organisasi dan etika profesi dan jumlah sampel.

- 7) Penelitian Mudastri, dkk (2019) judul pengaruh struktur audit, tekanan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Teknik analisis dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

auditor, komitmen organisasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu penggunaan variabel bebas tekanan kerja, komitmen organisasi, variabel terikat kinerja auditor dan teknik analisis. Perbedaannya penggunaan variabel bebas struktur audit, disiplin kerja, independensi, kompetensi, etika profesi dan jumlah sampel.

- 8) Penelitian Dwiyanto dan Rufaedah (2020) judul pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal survey pada internal (Studi kasus pada inspektorat pemerintah Kabupaten Badung. Teknik analisis dalam penelitian ini regresi liner berganda. Hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yaitu variabel bebas kompetensi, independensi, dan teknik analisis. Perbedaannya variabel bebas profesionalisme, tekanan kerja, komitmen organisasi, etika profesi dan jumlah sampel.

- 9) Penelitian Andi, dkk (2021) judul pengaruh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, kecerdasan sosial, independensi terhadap kinerja auditor pada inspektorat provinsi Sulawesi Barat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada inspektorat provinsi Sulawesi Barat.

Persamaan penelitian penggunaan variabel bebas independensi, variabel terikat kinerja auditor dan teknik analisis. Perbedaannya yaitu penggunaan variabel bebas kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual, jumlah sampel.

- 10) Julianti dkk (2022) judul apa saja yang mempengaruhi kinerja auditor pada KAP di Bali. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan etika profesi berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

