

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai wadah bagi akuntan publik (auditor) dalam memberikan jasanya. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Peranan penting seorang akuntan publik dalam sebuah perusahaan menjadikan profesi ini hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar pendidikan tertentu karena pekerjaan tersebut berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks. Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para akuntannya. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan (Boyton & Kell, 2006:16 dalam Suseno, 2013).

Suatu perusahaan harus mampu menyajikan informasi yang memiliki relevansi, reliabilitas, daya uji, netralitas, dan disajikan dengan tepat. Agar dapat menjalankan perannya, auditor harus selalu menjaga mutu dan kualitas jasa yang diberikannya kepada kliennya. Seorang auditor harus memiliki kinerja yang baik untuk menghasilkan audit yang berkualitas. Jika kinerja auditor tidak dapat menghasilkan audit yang berkualitas, maka dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap KAP dan citra dari KAP dimana auditor tersebut bekerja. Hasil audit dari seorang auditor harus dapat dipertanggungjawabkan kepada

pihak-pihak yang berkepentingan dan baik buruknya pertanggungjawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor. Menurut Mulyadi (2017:15), auditor adalah pihak independen yang melakukan audit atas kewajaran laporan keuangan suatu entitas. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya (Nugraha dan Ramantha, 2015).

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dapat diperoleh melalui proses belajar. Kegiatan belajar yang memungkinkan individu memperoleh berbagai pengertian, kecakapan, ketrampilan serta sikap dan perilaku. Berdasarkan penelitian Santoso (2011) mengemukakan kompetensi berpengaruh positif pada kinerja auditor, dengan memiliki kompetensi atau keahlian dalam jasa profesionalnya maka akan memengaruhi laporan hasil pemeriksaan yang merupakan salah satu penilaian terhadap kinerja auditor. Semakin baik kompetensi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya akan semakin baik pula kinerja auditornya. Selain itu, penelitian yang dilakukan Rivai (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkat kinerja auditor. Sedangkan berdasarkan penelitian Salju, *et al* (2016) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena proses audit dapat dipahami bahwa kinerja auditor tidak bergantung pada kompetensinya.

Selain kompetensi, sikap profesionalisme seorang auditor juga sangat berperan penting dalam pemeriksaan laporan keuangan. Menurut penelitian Friska (2012) profesionalisme berarti bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Sebagai seorang yang professional, auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prabhawa (2014) mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan. Maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut. Selain itu, penelitian Suryandari (2015) mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi profesionalisme semakin tinggi pula kinerja mereka. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Garusu (2019) mengatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dikarenakan kurangnya rasa percaya diri akan pentingnya pekerjaan sehingga kepuasan kinerja menurun.

Suatu proses audit tentu tidak dipisahkan dari proses komunikasi. Baik itu komunikasi klien maupun dengan karyawan dan klerikal dalam perusahaan. Lansswell (1960) dalam Januarisdi (2015) menyatakan komunikasi pada dasarnya merupakan proses yang menjelaskan siapa, mendengarkan apa, dengan saluran apa, kepada siapa dengan akibat, atau hasil apa. Komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena semua tergantung pada kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan suatu

informasi. Berdasarkan penelitian Prabhawa (2014) dan Rivai (2017) komunikasi dalam tim berpengaruh positif karena dengan terjalannya komunikasi yang efektif di antara anggota tim audit akan tercapai hasil akhir/opini audit yang baik. Adanya kelancaran komunikasi dalam tim audit maka kecenderungan menurunnya kinerja auditor akan semakin berkurang. Hal ini ditegaskan kembali pada penelitian yang dilakukan Hammer dan Gavin (1983) dalam Putrayasa (2018) yang menemukan bahwa putusnya komunikasi dalam tim antar auditor dapat memberikan pengaruh kurang baik terhadap kinerja auditor, selain itu dapat menimbulkan konsekuensi yang membahayakan perusahaan dan juga menghambat kinerja dari auditor.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja auditor adalah supervisi yang mencakup pengarahan usaha asisten dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan tersebut tercapai, hal ini disampaikan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (2011). Setiap auditor diharapkan dapat melaksanakan tugas utamanya dengan baik sehingga diperlukan peranan supervisi dari lini pimpinan SPI (Satuan Pengawas Internal). *Statemen on Auditing Standard* (SAS) Nomor 22 mengidentifikasi beberapa unsur supervisi, termasuk mengintruksi asistensi, memberitahukan masalah-masalah penting yang dijumpai, menelaah yang telah dilakukan dan menyelesaikan perbedaan pendapat. Berdasarkan penelitian Putrayasa (2018) dan Prabhawa (2014) mengatakan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kemampuan supervisor terlihat dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan. Demikian juga dengan partisipasi yang diciptakan oleh supervisor dapat memiliki pengaruh substansial dari pada melakukan partisipasi dalam suatu keputusan spesifik karena merasa mendapat perhatian dan dukungan yang cukup dari atasannya.

Etika profesi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Menurut Prakoso (2015:59), etika profesi merupakan etika sosial dalam etika khusus mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada ilmu dan profesi yang disandangnya. Etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi, untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Berdasarkan penelitian Ernawati (2017) etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini karena etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Dalam menjalankan profesinya akuntan publik juga dituntut untuk memiliki prinsip dan moral, serta perilaku etis yang sesuai dengan etika. Berdasarkan penelitian Arumsari (2016) bahwa etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi etika profesi yang dijunjung seorang auditor maka dapat meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian Kusumawati (2017) yang menyatakan bahwa etika profesi tidak pengaruh terhadap kinerja auditor, karena seorang auditor tidak mengindahkan aturan etika profesi yang akan menimbulkan rendahnya tingkat kepercayaan klien terhadap kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP). Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendahnya Etika Profesi maka tingkat kinerja auditor pun akan menurun dan hasilnya tidak baik pula. Etika profesi ini akan mengarah pada sikap, tingkah laku dan perbuatan auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kaitannya untuk menjaga mutu auditor yang tinggi.

Adapun beberapa kasus mengenai auditor yang berdampak pada kinerja auditor yaitu kasus KAP Purwantono, Suherman & Surja di Indonesia pada tahun 2017. Kantor Akuntan Publik mitra Ernst & Young di Indonesia yakni KAP Purwantono, Suherman & Surja membayar denda sebesar US\$1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya yang diumumkan oleh *Public Company Oversight Board* (PCOB). Temuan ini berawal ketika kantor akuntan mitra EY di AS melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Mereka menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak didukung dengan data yang akurat, yakni dalam hal persewaan lebih dari 4 ribu unit tower seluler. Namun afiliasi EY di Indonesia itu merilis laporan hasil audit dengan status wajar tanpa pengecualian (Tempo.co, Jakarta 2017).

Selain kasus KAP Purwantono, Suherman & Surja di Indonesia ada juga kasus pembekuan Kantor Akuntan Publik oleh Departemen Keuangan dilakukan tanggal 11 Juni 2008 lalu terhadap KAP Drs Tahir Hidayat dan Dody Hapsoro dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 397/KM.1/2008. Pembekuan dilakukan karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan konsolidasi PT Pupuk Sriwidjaya (Pesero) dan anak perusahaannya, (Bali Post, Juni 2008). Kasus yang sama juga terjadi pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di wilayah provinsi Bali. Di provinsi Bali tercatat ada 8 (delapan) KAP, diantaranya 2 KAP pernah dibekukan ijinnya oleh Kementrian Keuangan selama 6 (enam) bulan. Salah satu Kantor Akuntan Publik yang pernah dibekukan ijinnya adalah KAP Gunarsa.

Pembekuan dilakukan karena yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Auditing (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan dana pensiun pada PT. Bank Dagang Bali pada tahun 2009.

Oleh karena itu, untuk mencegah terjadinya kasus seperti yang ada di atas serta untuk mengembalikan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja auditor maka auditor harus mempunyai kompetensi, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya dan mempertanggungjawabkan hasil auditnya (Muluk, 2015). Selain kompetensi dan profesionalisme, kinerja seorang auditor dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya diantaranya komunikasi dalam tim, supervisi dan etika profesi. Berdasarkan beberapa penyimpangan kasus audit yang disebabkan oleh kurangnya integritas dan profesionalisme seorang auditor serta adanya perbedaan penelitian yang telah dilakukan penelitian-penelitian terdahulu, memberikan motivasi bagi penulis untuk meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Komunikasi dalam Tim, Supervisi dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 2) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

- 3) Apakah komunikasi dalam tim berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 2) Mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 3) Mengetahui pengaruh komunikasi dalam tim terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 4) Mengetahui pengaruh supervisi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 5) Mengetahui pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

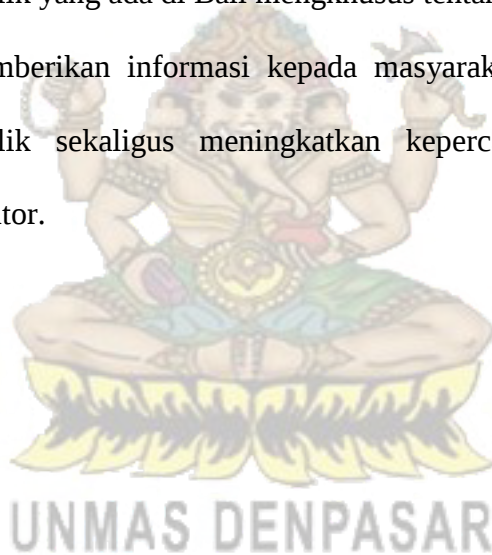
Dilakukannya sebuah penelitian ini tentunya diharapkan mampu mendatangkan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Beberapa manfaatnya diantaranya:

- 1) Manfaat Teoritis

- a) Sebagai bahan kajian ilmu akuntansi, terutama mengenai kinerja auditor
- b) Bahan referensi bagi penelitian sejenis pada masa yang akan datang khususnya akademisi yang mempelajari ilmu akuntansi
- c) Berkontribusi dalam bidang pendidikan khususnya pengembangan akuntansi pada kinerja auditor

2) Manfaat Praktisis

- a) Menjadi sumber informasi dan masukan bagi Kantor Akuntan Publik yang ada di Bali mengkhusus tentang kinerja auditor
- b) Memberikan informasi kepada masyarakat luas terkait Akuntan Publik sekaligus meningkatkan kepercayaan terhadap kinerja auditor.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kepengurusan (Stewardship Teory)

Pengertian teori kepengurusan menurut Donaldson dan Davis (1991:52) adalah “teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditunjukkan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang dimana para eksekutif sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan prinsipal, selain itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya”.

Teori tersebut didesain bagi para peneliti untuk menguji situasi dimana para eksekutif dalam perusahaan sebagai pengurus dapat termotivasi untuk bertindak dengan cara terbaik pada principalnya. Teori kepengurusan didasarkan pada manajer yang memiliki perilaku dimana dia dapat dibentuk agar selalu dapat diajak bekerjasama dalam organisasi, memiliki perilaku kolektif atau berkelompok dengan utilitas tinggi daripada individunya dan selalu bersedia untuk melayani. Teori kepengurusan terdapat dua pilihan antara perilaku *self serving* dan pro-organisasional, perilaku manajer tidak akan dipisahkan dari kepentingan organisasi yang mana perilaku eksekutif disejajarkan dengan kepentingan principal dimana para manajer berada. Manajer akan menggantikan atau mengalihkan *sel serving* untuk berperilaku kooperatif. Sehingga meskipun kepentingan antara manajer dan principal tidak sama, manajer tetap akan menjunjung nilai kebersamaan, sebab manajer berpedoman bahwa terdapat utilitas

yang lebih besar daripada perilaku kooperatif dan perilaku tersebut dianggap perilaku rasional yang dapat diterima.

Menurut asumsi filosofis, hakekatnya manusia mempunyai sifat bertanggungjawab, integritas, jujur, dan dapat dipercaya, hal – hal ini yang dipakai untuk membangun *stewardsip teory*. Terkait dengan penelitian ini adalah seorang auditor harus mampu memberikan kinerja yang dapat dipertanggungjawabkan untuk kepentingan laporan keuangan audit dengan melaksanakan tugasnya sehingga tercapai tujuan utamanya. Teori ini menjelaskan bahwasannya seorang auditor harus memiliki kompetensi dan profesionalisme, tidak boleh mementingkan kepentingan pribadi, tetapi mengutamakan kepentingan tujuan seorang auditor yaitu menghasilkan kinerja audit yang berkualitas, dapat dipertanggungjawabkan dengan kompetensi, profesionalisme, komunikasi dalam tim, supervisi dan etika profesi auditor agar menghasilkan laporan audit yang berkualitas, relevan dan reliable.

2.1.2 Teori Harapan (*Expectanct Theory*)

Teori harapan dikemukakan oleh Victor H.Vroom Tahun 1964 yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam memberikan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Seberapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Teori harapan bertujuan untuk menentukan tindakan yang akan menghasilkan harapan yang diinginkan oleh seorang tenaga kerja. Teori harapan juga menyatakan bahwa individu akan menilai strategi-strategi tindakan tertentu, seperti bekerja keras dan berusaha lebih dan akan melakukan tindakan yang diharapkan mendapatkan balasan seperti kenaikan gaji atau

perhargaan yang bernilai bagi individu itu (Hasibuan,2013). Terkait dengan hal tersebut untuk mendukung dalam menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja, dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif, dengan artian bahwa dengan adanya kompetensi, profesionalisme, komunikasi dalam tim, dan supervisi yang baik serta memiliki kepekaan terhadap etika profesi diharapkan akan mempengaruhi dalam peningkatan kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan teori harapan dengan kinerja auditor yaitu motivasi auditor adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*Valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*Expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*Instrumentality*).

2.1.3 Kinerja Auditor

Kinerja adalah merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama dengan mengarah proses dan hasil yang dicapai. Pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika bila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*). Mangkunegara (2005:67) dalam Naryanto (2016) menyatakan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bastian (2014:226) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja auditor sendiri adalah suatu tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh seorang auditor dalam jangka waktu tertentu. Ukuran yang dipakai dalam menentukan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impacts*) yang diukur dengan ukuran kuantitatif dan kualitatif. Dalam menjalankan fungsinya, auditor sering mengalami konflik kepentingan dengan manajemen perusahaan. Manajemen mungkin ingin kinerja perusahaan tampak berhasil yang tergambar melalui laba yang lebih tinggi dengan maksud untuk menciptakan penghargaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak jarang manajemen perusahaan melakukan tekanan kepada auditor sehingga laporan keuangan auditor yang dihasilkan sesuai dengan keinginan klien. Pada situasi ini auditor mengalami dilema. Pada satu sisi, jika auditor mengikuti keinginan klien maka ia melanggar standar profesi, tetapi jika auditor tidak mengikuti klien maka klien dapat menghentikan penugasan atau mengganti KAP auditornya. Selain itu, persaingan antar KAP semakin besar dikarenakan KAP semakin bertambah namun pertumbuhan perusahaan tidak sebanding dengan pertumbuhan KAP. Terlebih lagi banyak perusahaan yang melakukan merger atau akuisisi dan akibat

ekonomi di Indonesia banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan. Sehingga KAP akan menjadi lebih sulit untuk mendapatkan klien baru sehingga enggan untuk melepas klien yang ada.

Menurut Wilson (2012) terdapat lima dimensi kinerja auditor yang diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga membuat auditor harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah auditor yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap auditor dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan Setiap auditor dalam KAP harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh auditor untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Auditor memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan

pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan hasil kualitas pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena terdapat batas waktu di dalam kontrak kerja antara KAP dan klien. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak klien meminta KAP harus mengerjakannya tepat waktu sesuai dengan kontrak kerja tersebut dan pihak KAP meminta auditor untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran auditor dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran auditor selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Dimensi ini ditentukan oleh tingkat kehadiran auditor dalam menerapkan prosedur yang sudah ditetapkan.
5. Kemampuan Kerja Sama Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang auditor saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang auditor atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar auditor sangat dibutuhkan. Kinerja auditor dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Berdasarkan uraian di atas, maka auditor memiliki posisi yang strategis baik bagi manajemen maupun pemakai laporan keuangan. Selain itu pemakai laporan keuangan menaruh kepercayaan besar terhadap hasil pekerjaan auditor dalam mengaudit laporan keuangan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu.

Berikut ini merupakan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, dikemukakan oleh Goldwasser (1993) diantaranya:

- 1) Kualitas Kerja, dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurnadan memenuhi tujuannya. Mutu penyelesaiannya atas dasar kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki auditor.
- 2) Kuantitas Kerja yakni hasil kerja yang dicapai dapat memenuhi target yang ditentukan. Hasil tersebut dicapai berdasarkan ketepatan, kecepatan dan sarana pendukung kerja.
- 3) Ketepatan waktu merupakan ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia, tanpa melupakan kualitas dan kuantitas kerja.

2.1.4 Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Definisi lain menyatakan “Kompetensi adalah perpanduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan” (Marwansyah, 2016:36). Kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Tagala, 2018). Agusti *et al* (2013) menyatakan bahwa kompetensi auditor adalah auditor yang dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit

secara objektif, cermat dan seksama. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah.

Menurut Standar Umum pertama audit seksi 210 dalam Standar Profesi Akuntan Publik (2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Sedangkan, Standar Umum ketiga menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit akan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama. Oleh karena itu, maka setiap auditor wajib memiliki kemahiran profesionalitas dan keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai auditor.

Dari definisi-definisi tersebut di atas, terdapat tiga hal pokok yang tercakup dalam pengertian kompetensi, yaitu :

- 1) Kompetensi merupakan gabungan berbagai karakteristik individu. Kompetensi tidak terdiri dari satu karakteristik saja. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik dasar lainnya dari individu.
- 2) Kompetensi selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku. Kompetensi tampil dalam bentuk kinerja/perilaku yang dapat diobservasi dan diukur (*measurable*). Jika potensi yang belum ditampilkan dalam bentuk perilaku yang dapat observasi/diukur tidak dapat dikategorikan sebagai kompetensi.
- 3) Kompetensi merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata.

Adapun indikator-indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Penguasaan Standar Akuntansi dan Auditing dengan pemahaman akan uraian tentang audit sesuai standar akuntansi dan auditing.
- 2) Wawasan tentang Auditor dengan tersedianya target hasil kerja yang terdiferensiasi. Hal ini digunakan untuk mengukur keberhasilan kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Peningkatan Keahlian dengan mutu pelatihan kerja karyawan guna meningkatkan ketrampilan kerja karyawan.

2.1.5 Profesionalisme

Profesionalisme mempengaruhi kinerja auditor yang dapat diperkuat atau diperlemah oleh adanya struktur audit. Profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Profesionalisme secara luas didefinisikan oleh Messier *et al* (2014:216), merujuk pada perilaku, tujuan, atau kualitas yang menjadi karakter atau menandai suatu profesi atau orang yang profesional. Seseorang yang profesional, mengakui adanya tanggung jawab untuk menempatkan kepentingan publik di atas kepentingannya dimana etika profesi merupakan dasar melandasi profesionalisme.

Vroom (1964) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan

pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya (*ability*) maka kinerja yang diharapkan akan sulit tercapai.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang mempunyai arti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, ketrampilan dan metode. Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan yang khusus, daya pikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian profesinya.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall (1968) dalam Kusuma (2012) banyak digunakan oleh peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor internal yang tercermin dari sikap dan perilaku. Hall (1968) dalam Kusuma (2012) menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara sikap dan perilaku yaitu perilaku profesionalisme adalah refleksi dari sikap profesionalisme dan demikian sebaliknya. Penelitian ini menggunakan indikator profesionalisme yang telah dikemukakan oleh Suryandari (2015), yang mengemukakan profesionalisme auditor dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.
- 2) Kewajiban sosial (*social obligation*) yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

- 3) Kemandirian (*autonomie demands*) yaitu unsur pandangan bahwa seorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self regulation*) yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan yang profesional adalah rekan sesama profesi dan bukan pihak luar yang mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- 5) Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*) berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para professional membangun kesadaran profesinya.

Hubungan profesionalisme dengan kinerja adalah professional umumnya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Adapun profesionalisme sendiri menjadi elemen motivasi dalam memberi kontribusi dalam kinerja auditor.

2.1.6 Komunikasi dalam Tim

Komunikasi dalam tim adalah pengiriman informasi oleh salah seorang anggota kelompok kepada anggota yang lain dengan menggunakan simbol-simbol tertentu baik antara auditor dengan auditor, auditor dengan auditan, dan auditor dengan pihak lain yang terkait. Interaksi antara auditor dengan auditan dan dengan pihak lain memerlukan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam pemeriksaan. Komunikasi dalam pemeriksaan dimulai dari saat pertama kami mendatangi auditan untuk memperkenalkan diri hingga

auditor menyerahkan laporan hasil pemeriksaan, bahkan diteruskan hingga pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan.

Komunikasi adalah bagian integral dalam pemeriksaan yaitu mulai dari perencanaan penugasan, pelaksanaan pengujian, hingga pemantauan tindak lanjut. Keberhasilan komunikasi internal dalam satu tim audit sangat menunjang kelancaran pelaksanaan audit sehingga kegiatan audit dapat diselesaikan tepat waktu dan tepat kualitas. Sehingga menurut Khosravi (2012) auditor dengan keterampilan komunikasi yang buruk akan berbenturan dengan rekan-rekan mereka dan supervisor dalam organisasi mereka sendiri, yang akan merusak kelayakan profesional mereka dan pada akhirnya menghasilkan skor pekerjaan evaluasi yang lebih rendah.

Tim audit adalah sebuah tim yang dibentuk secara berjenjang dan terdiri dari beberapa individu (senior, supervisor dan manajer) yang bekerjasama dengan tujuan untuk melaksanakan audit merupakan unit operasi dasar dalam pekerjaan pengauditan. Perintah auditor dengan menggunakan komunikasi yang efektif merupakan cara yang positif untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dalam menjalankan audit. Dengan terjadinya komunikasi yang efektif diantara anggota tim audit, diharapkan akan mencapai hasil akhir yang baik. Aktivitas ini terjadi ketika auditor melakukan akses dengan orang-orang diluar tim seperti pakar computer, sistem informasi, perpajakan, keuangan dan pakar statistic serta dengan pihak-pihak diluar instansi seperti rekan kerja klien yang bisa memberikan bukti-bukti yang berkaitan dengan audit yang sedang dilaksanakan.

Indikator komunikasi dalam tim yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai (2017) terdiri dari tiga aspek utama yaitu:

1) Komunikasi auditor dengan auditor

Komunikasi antar auditor terjadi mulai dari tahap perencanaan audit hingga pelaporan auditor. Komunikasi antar auditor sangat penting untuk saling bekerjasama memenuhi tujuan dan hasil yang ingin dicapai bersama.

2) Komunikasi auditor dengan auditan

Sebagaimana halnya komunikasi dalam tim, komunikasi dengan auditan sangat berkaitan dengan tahap dalam audit. Salah satunya saat berkomunikasi pada awal pelaksanaan audit dan selama pelaksanaan audit.

3) Komunikasi auditor dengan pihak lain

Komunikasi auditor dengan pihak-pihak lain yang berkaitan dengan penugasan audit salah satunya komunikasi dengan instansi teknis maupun komunikasi dengan pihak ketiga yang ada hubungannya dengan pihak auditan.

2.1.7 Supervisi

Supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya, Azwar (2017:36). Apabila supervisi dapat dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat supervisi apabila ditinjau dari sudut manajemen menurut Azwar (2017:38) dapat dibedakan atas dua macam:

1) Dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja

Peningkatan efektivitas kerja erat hubungannya dengan makin meningkatnya pengetahuan dan keterampilan "bawahan", serta makin

terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antar ”atasan” dengan ”bawahan”.

2) Dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja

Peningkatan efisiensi kerja erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh ”bawahan”, dan karena itu pemakaian sumber daya (tenaga, dana dan sarana) yang sia-sia akan dapat dicegah. Sesungguhnya pokok dari supervisi ialah bagaimana dapat menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat dalam arti lebih efektif dan efisien, sedemikian rupa sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan memuaskan.

Apabila kedua peningkatan ini dapat diwujudkan, sama artinya dengan telah tercapainya tujuan suatu organisasi. Tujuan pokok dari supervisi ialah menjamin pelaksanaan berbagai kegiatan yang telah direncanakan secara benar dan tepat, dalam arti lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai dengan memuaskan (Agustriyani, 2019). Supervisi harus menciptakan lingkungan senyaman mungkin untuk meminimalkan stress dengan meningkatkan peran konseling, keteladanan dari supervisi yang merupakan fungsi psikososial sebagai akibat dari pengembangan karir auditor yang didukung pengetahuan, pelatihan dan pemberian tugas yang matang.

Indikator supervisi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan *Accountat Education Change Commission* (AECC), terdiri dari tiga aspek utama yaitu:

- 1) Sikap kepemimpinan atau mentoring adalah proses yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- 2) Kemampuan menciptakan kondisi kerja yang kondusif adalah kondisi mutlak yang harus terlebih dahulu diciptakan oleh setiap pimpinan atau supervisor, walaupun kemampuan individual dari setiap karyawan tinggi, bila mereka bekerja pada organisasi dimana kondisi kerjanya tidak harmoni dan kondusif, maka motivasi dari kinerjanya pasti akan rendah sehingga produktifitas kerjanya juga akan rendah.
- 3) Kemampuan memberikan tugas adalah supervisor harus mampu membagi tugas secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing agar mendapatkan informasi yang akurat.

2.1.8 Etika Profesi

Etika berasal dari bahasa Yunani "*Ethos*" yang berarti adat istiadat/kebiasaan yang baik. Kode etik merupakan kaidah-kaidah yang menjadi landasan bagi eksistensi profesi dan sebagai dasar terbentuknya kepercayaan masyarakat karena dengan mematuhi kode etik dapat menghasilkan kualitas kinerja yang baik bagi masyarakat, sehingga jika semakin tinggi tingkat ketaatan auditor terhadap kode etik profesinya, maka kinerja yang akan dicapai akan semakin baik pula.

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. 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. Di 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. 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 professional (Keraf, 2009). Menurut Agoes (2011) etika dapat dilihat dari dua hal yaitu:

- 1) Etika sebagai praksis: sama dengan moral atau moralitas yang berarti adat istiadat, kebiasaan, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku dalam kelompok atau masyarakat.
- 2) Etika sebagai ilmu atau tata susila adalah pemikiran/penilaian moral. Etika sebagai pemikiran moral bisa saja mencapai taraf ilmiah bila proses penalaran terhadap moralitas tersebut bersifat kritis, metodis, dan sistematis. Dalam taraf ini ilmu etika dapat saja mencoba merumuskan suatu teori, konsep, asas atau prinsip-prinsip tersebut tentang perilaku manusia yang dianggap baik atau tidak baik, mengapa perilaku tersebut dianggap baik atau tidak baik, mengapa menjadi baik itu sangat bermanfaat dan sebagainya.

Mengenai indikator-indikator mencerminkan etika profesi digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Agoes (2013:160) diantaranya sebagai berikut:

1. Integritas

Memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik untuk tanggungjawab profesionalnya sebagai auditor.

2. Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Dalam melaksanakan profesinya penuh dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilannya.

3. Kerahasiaan

Dapat menghormati kerahasiaan informasi selama melakukan pekerjaan dan tidak boleh mengungkapkan informasi tanpa persetujuan kecuali ada pihak hukum memintanya.

4. Perilaku profesional

Dalam melaksanakan profesinya diwajibkan untuk mematuhi hukum dan peraturan berlaku dan harus menghindari semua tindakan yang dapat menjatuhkan profesinya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Santoso (2011) meneliti tentang pengaruh dari independensi, kompetensi dan sensitivitas etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah pada auditor BPK RI perwakilan provinsi Bengkulu. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian yaitu analisa regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah independensi, kompetensi dan sensitivitas etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Prabhawa (2014) meneliti mengenai pengaruh supervisi, profesionalisme dan komunikasi dalam tim pada kinerja auditor perwakilan BPKP Provinsi Bali. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah supervisi, profesionalisme, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Suryandari (2015) meneliti mengenai tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah profesionalisme dan komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme, komitmen organisasi dan struktur audit mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Salju *et al* (2016) meneliti mengenai pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor pemerintah kabupaten Luwu Timur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian adalah independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah daerah. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah daerah.

Arumsari (2016) meneliti mengenai pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Kusumawati (2017) meneliti mengenai pengaruh independensi, profesionalisme, pengalaman dan etika profesi terhadap kinerja auditor pemerintah (studi empiris pada Kantor Inspektorat Pemerintah Kota Surakarta, Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Karanganyar). Teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian yaitu analisis linier regresi berganda. Hasil menyatakan bahwa indenpendensi dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah sedangkan pengalaman dan etika profesi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Rivai (2017) meneliti tentang pengaruh kompetensi, independensi, dan komunikasi dalam tim terhadap kinerja auditor pada inspektorat provinsi Maluku Utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah kompetensi, Independensi, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Ernawati (2017) meneliti tentang pengaruh independensi , etika profesi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP di kota Surakarta dan Yogyakarta). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, profesionalisme berpengaruh terhadap positif kinerja auditor, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Nugraha (2018) meneliti tentang pengaruh profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. Tehnik analisis yang digunakandalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah variabel profesionalisme, etika profesi dan pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Putrayasa (2018) meneliti mengenai pengaruh kompetensi, profesionalisme, komunikasi dalam tim dan supervisi terhadap kinerja auditor perwakilan BPKP Provinsi Bali. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah variabel kompetensi, profesionalisme, komunikasi dalam tim dan supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Garusu (2019) meneliti tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor BPKP provinsi Sulawesi Tenggara melalui Kepuasan Kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan Profesionalisme melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dwiyanto (2020) meneliti tentang pengaruh kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal terhadap kinerja auditor internal pada inspektorat kabupaten Bandung Barat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah kompetensi, independensi dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal.

Djou & Lukiasuti (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan Locus of Control Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Ende. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang

diperoleh dari penelitian tersebut adalah Kompetensi dan Locus of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Internal di Inspektorat Maros.

Basri & Lumbanraja (2019) meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dengan Kecerdasan Spiritual sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Akuntan Publik di Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah variabel Profesionalisme, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kemandirian dimiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Kecerdasan Spiritual dapat memoderasi pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja auditor, tetapi kecerdasan spiritual tidak dapat memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan independensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Medan.

Asry & Ginting (2020) meneliti tentang Pengaruh Etika Profesional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah kecerdasan emosional dan etika profesi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kelurahan Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Persamaan ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kompetensi, profesionalisme, komunikasi dalam tim, supervise dan etika profesi sebagai variabel independen dan kinerja auditor sebagai variabel dependen dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada daerah penelitian yang digunakan, variable dan teknik pengambilan sample.

