

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesi akuntan publik merupakan sebuah profesi dalam lingkungan bisnis, dimana eksistensinya dari waktu ke waktu semakin diakui oleh masyarakat bisnis itu sendiri. Hal itu menunjukkan bahwa profesi auditor kini menjadi salah satu profesi yang sangat berkembang dan maju dalam dunia bisnis. Akuntan publik adalah akuntan yang menjalankan pekerjaan di bawah suatu kantor akuntan publik yang memberikan jasa *auditing* profesional kepada klien (Halim, 2008:12). Dalam bidang *auditing*, jasa yang diberikan oleh akuntan publik dalam melakukan audit terhadap laporan keuangan perusahaan dan memberikan pendapat apakah laporan keuangan telah disajikan secara wajar sesuai dengan Standar Akuntansi Keuangan yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia. Profesi akuntan publik adalah suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dalam ilmu audit.

Pada Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2011) tujuan audit atas laporan keuangan oleh auditor independen pada umumnya adalah untuk menyatakan pendapat tentang kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, hasil usaha, perubahan ekuitas, dan arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia. Laporan Auditor merupakan sarana bagi auditor untuk menyatakan pendapatnya atau apabila

keadaan mengharuskan untuk menyatakan tidak memberikan pendapat. Kewajaran atas laporan keuangan yang disajikan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi pihak *intern* dan *ekstern* perusahaan. Pihak *intern* perusahaan yaitu manajemen dan semua orang yang terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan. Pihak *ekstern* perusahaan yaitu investor, kantor pajak, kreditor, dan pihak-pihak lainnya yang terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan tetapi memiliki kepentingan untuk mengetahui prospek perusahaan dimasa yang akan datang (Jusup,2010:15).

Profesi akuntan publik merupakan profesi yang lahir dan besar dari tuntutan publik akan mekanisme komunikasi independen antara entitas ekonomi dengan para *stakeholders* terutama yang berkaitan dengan akuntabilitas entitas yang bersangkutan profesi akuntan publik bertanggung jawab untuk menaikkan tingkat laporan keuangan yang andal sebagai dasar pengambilan keputusan. Pentingnya peran profesi akuntan publik serta beragamnya pengguna jasa, menyebabkan jasa profesi akuntan publik harus dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak-pihak yang berkepentingan tersebut baik atau tidaknya pertanggung jawaban yang diberikan tergantung dari kinerja auditor. Sebagai penunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sangatlah diperlukan kinerja auditor yang baik dan berkualitas.

Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan. 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 (Mulyadi,2002:11). Kinerja auditor menjadi perhatian utama bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor yang baik akan meningkatkan kepercayaan masyarakat tentang profesi akuntan namun, jika auditor melakukan perilaku yang merusak citra profesi akuntan publik maka masyarakat tidak akan percaya lagi kepada akuntan publik. Hal ini ditunjukkan oleh adanya berbagai kasus yang terjadi seperti korupsi, praktek ilegal oleh pimpinan perusahaan dan profesional yang tidak kompeten. Seperti kasus suap yang menimpa salah satu auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) perwakilan daerah Bali, yang terkait dengan pemberian opini wajar tanpa pengecualian oleh BPK RI terhadap laporan keuangan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) tahun anggaran 2016. Adanya contoh kasus pelanggaran tersebut diharapkan kedepannya bisa menjadi pembelajaran bagi perkembangan profesi auditor di Indonesia khususnya di Bali dengan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik. Berdasarkan kasus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang auditor saat ini masih kurang, hal ini dapat dilihat dari beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya, beberapa kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan rendahnya sikap profesionalisme, independensi, etika profesi, tingginya konflik peran, dan rendahnya pelatihan auditor pada auditor.

Profesionalisme merupakan sikap tanggung jawab dari seorang auditor dalam menyelesaikan pekerjaan auditnya dengan keikhlasan hatinya sebagai seorang auditor. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, Kantor Akuntan Publik (KAP) membutuhkan auditor yang profesional, sumber daya yang berkualitas sebagai asset utamanya. Penelitian yang dilakukan Putri, dkk (2018) Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dimana jika seorang auditor memiliki profesionalisme yang tinggi maka kinerjanya juga semakin meningkat. Keadaan tersebut akan menimbulkan auditor akan dipercaya dan dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Putri (2013) 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 akan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Nugraha, dkk (2015) dan Prabayanthi (2018) membuktikan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak kendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Akuntan publik mengharuskan bahwa auditor dalam penugasannya harus mempertahankan independensinya agar tidak mudah dipengaruhi, karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Menurut Mulyadi (2002:26-27) independensi auditor merupakan sikap mental auditor yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan dan tidak tergantung

pada pihak lain. Sikap independen yang dimaksudkan bahwa auditor harus bebas dari kewajiban klien, dan tidak mempunyai kepentingan apapun dengan klien, kecuali pelaksanaan setiap penugasan yang diberikan oleh klien. Penelitian Arumsari (2016) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Triyanthi (2015) independensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Independensi merupakan faktor yang menentukan kinerja audit, hal ini karena jika auditor benar-benar independen maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, auditor akan dengan leluasa melakukan tugas-tugas auditnya. Pradana (2019) independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Secara umum, etika adalah sekumpulan nilai moral yang hidup di masyarakat. Sitohang dan Siagian (2019) berpendapat bahwa profesi auditor memerlukan etika yang berguna untuk meningkatnya profesionalisme profesi auditor. Dalam bidang keilmuan, etika profesi menurut Marita dan Gultom (2018) adalah cabang keilmuan yang membahas tentang tingkah laku seseorang agar sesuai dengan nilai dan moral yang hidup pada profesinya. Oleh karenanya, peningkatan etika auditor maka semakin meningkatkan kinerja auditor. Berdasarkan hasil penelitian dari Putri (2013) etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Seorang auditor haruslah memegang teguh etika profesinya sebagai seorang auditor agar tidak menyalahgunakan profesinya sendiri. Nugraha, dkk (2015) etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi rasa patuh auditor terhadap etika profesi, maka kinerja auditor akan meningkat. Etika profesi seorang auditor akan

mendukung dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga tingkat kesalahan semakin berkurang.

Dalam melaksanakan tugasnya terdapat potensi konflik peran bagi auditor. Konflik peran atau (*role conflict*) adalah suatu konflik yang timbul dari mekanisasi pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Konflik peran atau (*role conflict*) merupakan situasi dimana individual mengalami ketidaksesuaian antara perintah dengan permintaan yang diberikan dengan komitmen suatu peran (Wiguna, 2014). Seorang yang mengalami konflik peran cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik dengan kesehatan mental maupun fisik sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Rosally (2015) konflik peran berpengaruh negatif, artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka kinerja semakin meningkat. Penelitian dari Widhiyani (2015) dan Sari (2016) juga memiliki hasil yang sama, dimana konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Pelatihan auditor merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan juga sikap. Dengan adanya pelatihan yang sistematis serta berjenjang sesuai dengan tingkatan auditor, maka akan mempermudah auditor untuk melengkapi kekurangan auditor dan memberikan penekanan pada praktik audit dan standar akuntansi bagi auditor. Auditor membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian tertentu dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam mendeteksi kecurangan

oleh sebab itu memerlukan adanya pelatihan melalui kursus-kursus pendidikan profesional lanjutan. Nugraha, dkk (2015) menunjukkan bahwa pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Artinya bahwa pelatihan auditor berbanding lurus dengan kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan auditor semakin baik, maka kinerja auditor semakin baik pula. Manurung (2020) pelatihan auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Putra (2019) pelatihan auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Oleh karena adanya ketidakkonsistensinya hasil-hasil penelitian sebelumnya dan ditemukannya kasus auditor di Indonesia maupun di Bali , maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena penelitian mengenai kinerja auditor penting bagi KAP dan auditor agar mereka dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja auditor yang dihasilkan. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh profesionalisme, independensi, etika profesi, konflik peran dan, pelatihan auditor pada KAP di Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dimuat diatas maka pokok permasalahan yang bisa dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 2) Apakah Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 3) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah pelatihan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang dimuat diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 2) Untuk menguji apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 3) Untuk menguji apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 4) Untuk menguji apakah konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 5) Untuk menguji apakah pelatihan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

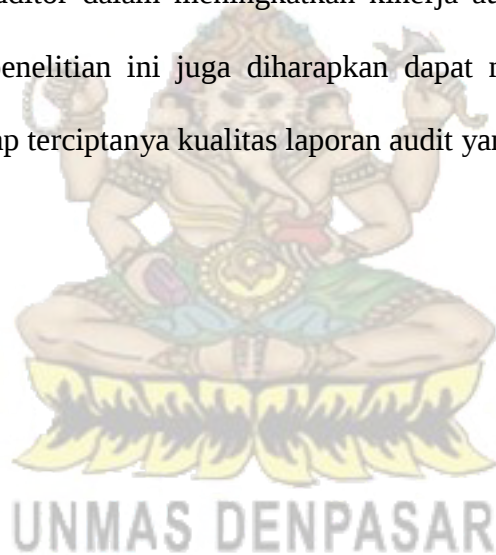


1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat diharapkan menjadi suatu referensi bagi peneliti selanjutnya. Dan diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu bagi si pembaca tentang profesionalisme, independensi, etika profesi, konflik peran, dan pelatihan auditor. Juga diharapkan menjadi penyempurnaan dari penelitian-penelitian sebelumnya.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi auditor dalam meningkatkan kinerja audit yang dihasilkan dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi suatu dukungan terhadap terciptanya kualitas laporan audit yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Luthans, 2014:56). 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 sebagainya ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Luthans (2014:56) menyatakan bahwa teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Luthans (2014:57) menjelaskan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal

(atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya dari pada atribut eksternalnya.

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perilaku auditor dalam menunjukkan kinerjanya. Dalam penelitian keperilakuan, teori atribusi diterapkan dengan menggunakan variable locus of control (tempat pengendalian kita ada dimana). Variabel tersebut terdiri dari dua komponen yaitu *intern locus of control* dan *extern locus of control*. *Intern locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa dia mampu secara personal mempengaruhi kinerjanya serta perilakunya melalui kemampuan, keahlian, dan usaha yang dia miliki. Di pihak lain *extern locus of control* adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya sangat ditentukan oleh faktor-faktor di luar pengendaliannya. Dalam penelitian ini kinerja auditor dipengaruhi oleh *intern locus of control* yaitu profesionalisme, independensi, etika profesi, konflik peran, dan pelatihan auditor.

2.1.2 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan atau ekspektasi (*expectancy theory*) oleh Vroom (1964) menyatakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memperoleh hasil atau memaksimalkan kepuasan yang diharapkan. Hal ini akan

memunculkan motivasi dalam diri seseorang yang akan mendorong untuk melakukan kinerja yang terbaik demi memperoleh hasil yang diharapkan. Menurut teori ini dapat dijelaskan bahwa kecenderungan yang dilakukan seseorang untuk bertindak dengan menggunakan cara apapun dipengaruhi oleh adanya harapan bahwa kinerja akan diimbangi dengan *output* yang pasti.

Teori ini juga sangat berkaitan dengan motivasi yang merupakan kekuatan dalam diri individu untuk mengarahkan pada suatu usaha yang akan memengaruhi pada kinerja seseorang. Namun, usaha saja tidak cukup untuk mengarahkan pada kinerja yang terbaik sehingga diperlukan kemampuan (*ability*) yang sesuai sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal. Berkaitan dengan kinerja auditor maka kompetensi dan motivasi dapat mendorong seorang auditor untuk mengeluarkan seluruh kemampuan terbaiknya untuk memperoleh penghargaan atas kinerja yang telah dilakukannya.

Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Menurut Vroom, ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu ekspektansi, instrumen dan valensi.

- a) Ekspektansi (E) yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan (yaitu prestasi kerja yang tinggi).

- b) Instrumen (I) yaitu seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik berupa gaji ataupun hal lain yang diberikan perusahaan).
- c) Valensi (V) yaitu seberapa penting seseorang menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-seorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi.

Kreitner dan Kinicki (2007: 247-249) menjelaskan bahwa teori pengharapan memiliki tiga konsep kunci yaitu pengertian bahwa pengharapan (E) adalah harapan akan usaha dan kinerja (*effort-performance*), instrumentalitas (I) adalah persepsi kinerja-hasil (*performance-outcome*), dan valensi (V) merujuk pada nilai yang diberikan seseorang terhadap hasil (*outcome*). Dari penjelasan diatas maka Vroom membentuk motivasi adalah fungsi dari valensi, harapan dan instrumentasi.

2.1.3 Profesionalisme

Profesionalisme lebih diartikan pada sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan profesinya. Profesionalisme merupakan tanggung jawab berperilaku yang lebih dari sekedar tanggung jawab yang dibebankan padanya dan lebih dari untuk memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat (Wibowo, 2014:105). Sikap profesionalisme merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap orang yang ingin menjadi auditor dan merupakan syarat utama auditor dalam mengaudit usaha kliennya. Untuk menunjang profesionalismenya sebagai akuntan publik maka auditor dalam

melaksanakan tugas auditnya harus berpedoman pada standar audit yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia (IAPI), yakni standar umum, standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan (Futri,2014).

Mulyadi (2014:58) menyebutkan bahwa pencapaian kompetensi profesional akan memerlukan standar pendidikan umum yang tinggi diikuti oleh pendidikan khusus, pelatihan dan uji profesional dalam subyek-subyek (tugas) yang relevan dan juga adanya pengalaman kerja. Oleh karena itu untuk mewujudkan profesionalisme auditor, dilakukan beberapa cara antara lain pengendalian mutu auditor, review oleh rekan sejawat, pendidikan profesi berkelanjutan, meningkatkan ketaatan terhadap hukum yang berlaku dan taat terhadap kode perilaku profesional. Setiap anggota bertanggung jawab untuk menentukan kompetensi masing-masing atau menilai apakah pendidikan, pengalaman dan pertimbangan yang dimiliki telah memadai untuk tanggung jawab yang harus dipenuhinya. Profesional merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat suatu jenis pekerjaan. Sedangkan profesi merupakan bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan dengan keahlian tertentu.

Dalam penelitian ini menggunakan konsep profesionalisme adalah untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya sikap profesionalisme tercermin dari perilaku yang profesional. Karena itu setiap pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan suatu sarana berupa

standar dan kode etik sebagai pedoman atau pegangan bagi seluruh anggota profesi tersebut.

Menurut Jusup (2010:91-99) ada 8 prinsip yang harus dipatuhi akuntan publik yaitu: tanggung jawab profesi, kepentingan publik, integritas, objektivitas, kompetensi, kerahasiaan, perilaku profesional dan standar teknis. Dari penjelasan diatas penulis menggunakan indikator yang di kemukakan Jusup (2010:91-99), tapi dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan 4 indikator yaitu:

1) Tanggung jawab profesi

Setiap anggota harus menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

2) Integritas

Setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

3) Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

4) Kompetensi

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional.

2.1.4 Independensi

A. Pengertian Independensi

Menurut Tuanakotta (2014:64) menyatakan bahwa independensi mencerminkan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh tekanan atau pihak tertentu dalam mengambil tindakan dan keputusan. Sedangkan menurut Jusup (2015:74) mengemukakan bahwa independensi dalam audit adalah mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Mulyadi (2014:26) menyatakan independensi adalah 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. Menurut Rahayu dan Suhayati (2013:58) menyatakan bahwa independensi artinya tidak mudah dipengaruhi, netral karena auditor melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.

Auditor tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan pendapatnya. Auditor mengakui kewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan. Namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan (paling tidak

sebagian) atas laporan audit independen, seperti calon-calon pemilik dan kreditur.

B. Jenis-Jenis Independensi

Dalam menjalankan tugasnya, anggota KAP harus selalu mempertahankan sikap independen di dalam memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam Standar Akuntan Publik yang ditetapkan oleh IAI. Menurut Jusup (2015:74), dalam independensi terdapat dua unsur yaitu:

- 1) Independensi dalam fakta Independensi akan muncul ketika auditor secara nyata menjaga sikap objektif selama melakukan audit.
- 2) Independensi dalam penampilan Independensi merupakan interpretasi orang lain terhadap independensi auditor tersebut.”

Menurut Agoes (2017:34), pengertian independen bagi akuntan publik (eksternal auditor dan internal auditor) dibagi menjadi 3 (tiga) jenis independensi:

- 1) *Independent in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan). *In appearance*, akuntan publik adalah independen karena merupakan pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.
- 2) *Independent in fact* (independensi dalam kenyataan/dalam menjalankan tugasnya). *In fact*, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu menaati kode etik profesionalnya, profesi

akuntan publik, dan standar professional akuntan publik. Jika tidak demikian, akuntan publik *in fact* tidak independen. *In fact*, internal auditor bisa independen jika dalam menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik internal auditor dan jasa professional *practice framework of intern*.

- 3) *In mind*, misalnya seorang auditor mendapatkan temuan audit yang memiliki indikasi pelanggaran atau korupsi atau yang memerlukan audit adjustment yang material. Kemudian dia berpikir untuk menggunakan *findings* tersebut untuk memeras *auditee* walaupun baru pikiran, belum dilaksanakan. *In mind* auditor sudah kehilangan independensinya. Hal ini berlaku baik untuk akuntan publik maupun internal auditor.

Menurut Atta (2014) indikator independensi auditor meliputi:

- 1) Lama hubungan dengan klien (*Audit Tenure*)

Keputusan Menteri Keuangan No.423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik, membatasi masa kerja auditor paling lama 3 tahun untuk klien yang sama, sementara untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) boleh sampai 5 tahun. Pembatasan ini dimaksudkan agar auditor tidak terlalu dekat dengan klien dan independensi auditor dapat terkontrol dan terjaga sehingga dapat mencegah terjadinya skandal akuntansi. Hubungan yang lama antara auditor dengan klien mempunyai potensi untuk menjadikan auditor puas pada apa yang telah dilakukan, melakukan prosedur audit yang kurang tegas dan selalu tergantung pada pernyataan manajemen.

- 2) Tekanan dari klien

Auditor sering mengalami konflik kepentingan dengan manajemen perusahaan. Manajer mungkin ingin operasi perusahaan atau kinerjanya tampak berhasil yakni tergambar melalui laba tinggi dengan maksud untuk menciptakan penghargaan. Usaha untuk mempengaruhi auditor melakukan tindakan yang melanggar standar profesi kemungkinan berhasil karena pada kondisi konflik ada kekuatan yang tidak seimbang antara auditor dengan kliennya. Klien dapat dengan mudah mengganti auditornya bila dibandingkan bagi auditor untuk mendapatkan sumber *fee* tambahan atau alternatif sumber lain. Auditor memiliki posisi yang strategis baik dimata manajemen maupun dimata pemakai laporan keuangan. Selain itu, pemakai laporan keuangan menaruh kepercayaan yang cukup besar terhadap hasil pekerjaan auditor dalam mengaudit laporan keuangan. Kualitas dalam menjalankan profesinya sebagai pemeriksa, auditor harus berpedoman pada kode etik, standar profesi, dan akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia.

3) Telaah dari rekan auditor (*Peer Review*)

Peer review adalah *review* oleh akuntan publik namun pada prakteknya di Indonesia *review* dilakukan oleh Departemen Keuangan yang memberikan izin praktek dan Badan Review Mutu dari profesi Institusi Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Tujuan dari *peer review* adalah untuk menentukan dan melaporkan apakah KAP yang di *review* itu telah mengembangkan kebijakan dan prosedur yang memadai bagi kelima unsur pengendalian mutu dan mengikuti kebijakan serta prosedur tersebut dalam praktek.

4) Pemberian Jasa Non Audit

Pemberian jasa selain audit dapat menjadi ancaman potensial bagi independensi auditor karena manajemen dapat meningkatkan tekanan pada auditor agar bersedia mengeluarkan laporan yang dikehendaki oleh manajemen yaitu wajar tanpa pengecualian. Pemberian jasa selain jasa audit berarti auditor telah terlibat dalam aktivitas manajemen klien.

2.1.5 Etika Profesi

Secara umum, etika adalah sekumpulan nilai moral yang hidup di masyarakat. Sitohang dan Siagian (2019) berpendapat bahwa profesi auditor memerlukan etika yang berguna untuk meningkatnya profesionalisme profesi auditor. Dalam bidang keilmuan, etika profesi menurut Marita dan Gultom (2018) adalah cabang keilmuan yang membahas tentang tingkah laku seseorang agar sesuai dengan nilai dan moral yang hidup pada profesinya. Oleh karenanya, peningkatan etika auditor maka semakin meningkatkan kinerja auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesi mereka agar tidak menyimpang dari aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya. Etika profesional lebih luas dari prinsip-prinsip moral. Etika tersebut mencakup prinsip perilaku untuk orang-orang profesional yang dirancang baik untuk tujuan praktis maupun untuk tujuan idealistis. Kode etik profesional antara lain dirancang untuk mendorong perilaku ideal, maka kode etik harus realistis dan dapat dilaksanakan. Etika profesional ditetapkan oleh organisasi profesi bagi anggotanya yang secara sukarela menerima prinsip perilaku profesional lebih keras daripada yang diminta oleh undang-undang. Kode etik

berpengaruh besar terhadap reputasi serta kepercayaan masyarakat pada profesi yang bersangkutan. Kode etik berkembang dari waktu ke waktu dan terus berubah sejalan dengan perubahan dalam praktik yang dijalankan akuntan publik (Jusup, 2010:90).

Seorang akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga disiplin diri atas dan melebihi yang disyaratkan oleh hukum dan peraturan. Prinsip etika profesi dalam kode etik Ikatan Akuntansi Indonesia menyatakan pengakuan profesi akan tanggung jawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan merupakan landasan dasar perilaku etika dan perilaku profesionalnya. Prinsip ini meminta komitmen untuk berperilaku terhormat, bahkan dengan pengorbanan keuntungan pribadi (Jusup, 2010:90).

Prinsip etika akuntan atau kode etik akuntan itu sendiri meliputi delapan butir. Kedelapan butir pernyataan tersebut merupakan hal-hal yang seharusnya dimiliki oleh seorang akuntan. Delapan prinsip etika tersebut (Jusup, 2010:91-99) yaitu :

- 1) Tanggung jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

- 2) Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publi, menghormati kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.

3) Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

4) Obyektivitas

Setiap anggota harus menjaga obyektifitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

5) Kompetensi dan kehati-hatian profesional

Akuntan dituntut melaksanakan jasa profesionalnya dengan penuh kehati-hatian, kompetensi, dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesionalnya yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi, dan teknik yang paling mutakhir.

6) Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesionalnya dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesionalnya atau hukum untuk mengungkapkannya.

7) Perilaku profesionalnya

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

8) Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya yang sesuai dengan standar teknis dan standar profesionalnya yang relevan. Sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, akuntan mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

Menurut Ariyanto, dkk (2010) dalam Putri, dkk (2013) etika profesi sangatlah dibutuhkan oleh masing-masing profesi untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Setiap auditor harus mematuhi etika profesu mereka agar tidak menyimpangi aturan dalam menyelesaikan laporan keuangan kliennya.

2.1.6 Konflik Peran

A. Pengertian Konflik Peran

Konflik peran atau (*role conflict*) adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. (Sari dan Suryanawa, 2016)

Menurut Hanna dan Firnanti (2013:15) konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan

norma, aturan, etika, maupun kemandirian dari profesional. Penekanan dari gambaran konflik peran ini adanya ketidaksesuaian peran yang harus dilakukan oleh auditor dilihat dari tuntutan profesionalisme dari profesi auditor. Ketidaksesuaian tersebut dinilai sebagai sebuah bentuk konflik peran. Wirakusuma (2014) menemukan bahwa peningkatan konflik peran menyebabkan ketegangan lebih besar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa berakibat pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Berikut ini beberapa pengertian dan definisi konflik peran dari beberapa sumber buku:

- 1) Konflik peran merupakan bentuk adanya perselisihan antara harapan-harapan yang berkaitan satu sama lain (Iswarasari dan Kusumawati, 2018).
- 2) Menurut Robbins dan Judge tahun buku (2008:25), konflik peran merupakan sebuah situasi dimana individu dihadapkan pada harapan peran (*role expectation*) yang berbeda.

B. Sumber dan Faktor Penyebab Konflik Peran

Menurut Sedarmayanti (2013:255) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran sebagai berikut :

- 1) Masalah komunikasi hal ini diakibatkan salahnya pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.
- 2) Masalah struktur organisasi hal ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- 3) Masalah pribadi hal ini disebabkan, karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Menurut Marretih (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran adalah sebagai berikut:

- a) *Time pressure*, semakin banyak waktu yang digunakan untuk bekerja maka semakin sedikit waktu untuk keluarga.
- b) *Family size and support*, semakin banyak anggota keluarga maka semakin banyak konflik, dan semakin banyak dukungan keluarga maka semakin sedikit konflik.
- c) Kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka konflik yang dirasakan semakin sedikit.

- d) *Marital and life satisfaction*, ada asumsi bahwa perempuan bekerja memiliki konsekuensi yang negatif terhadap pernikahannya.
- e) *Size of firm*, yaitu banyaknya pekerja dalam perusahaan mungkin saja mempengaruhi konflik peran ganda seseorang.

C. Upaya-upaya Menghindari Konflik Peran

Menurut para ahli, individu yang mengalami konflik antara peran yang berkepanjangan akan bersaing mencari metode untuk mengurangi konflik atau mengurangi ketegangan dirasakan antara peran. Bruening and Dixon (2014:17) mengemukakan bahwa metode tersebut mencakup:

- 1) Penyesuaian waktu atau usaha yang terlibat dalam peran sehingga mereka yang berada dalam konflik , antara konflik satu dengan konflik lainnya. Sebagai contoh, seseorang mungkin berhenti bekerja untuk mencurahkan lebih banyak waktu untuk keluarga dan dapat mengurangi ketegangan.
- 2) Metode lain yaitu mengubah sikap seseorang terhadap konflik dari pada mengurangi konflik itu sendiri. Misalnya, memutuskan untuk merasa kurang bersalah dengan kurangnya waktu yang dihabiskan untuk anak-anak.
- 3) Mencari dan mengandalkan dukungan organisasi juga merupakan metode untuk mengatasi dan mengurangi konflik peran. Misalnya, organisasi memberikan tunjangan keluarga seperti cuti keluarga.

Menurut Hunt dan Liliweri (2011:291), seseorang mungkin tidak memandang suatu peran dengan cara yang sama sebagaimana orang lain

memandangnya. Sifat kepribadian seseorang mempengaruhi bagaimana orang itu merasakan peran tersebut. Tidak semua orang yang mengisi suatu peran merasa sama terikatnya kepada peran tersebut, karena hal ini dapat bertentangan dengan peran lainnya. Semua faktor ini terpadu sedemikian rupa, sehingga tidak ada dua individu yang memerankan satu peran tertentu dengan cara yang benar-benar sama. Ada beberapa proses yang umum untuk penyelesaian konflik peran, yaitu antara lain:

1) Rasionalisasi

Rasionalisasi yakni suatu proses defensif untuk mendefinisikan kembali suatu situasi yang menyakitkan dengan istilah-istilah yang secara sosial dan pribadi dapat diterima. Rasionalisasi menutupi kenyataan konflik peran, yang mencegah kesadaran bahwa ada konflik. Misalnya, orang yang percaya bahwa "semua manusia sederajat" tapi tetap merasa tidak berdosa memiliki budak, dengan dalih bahwa budak bukanlah "manusia" tetapi "benda milik."

2) Pengkotakan (*Compartmentalization*)

Pengkotakan (*Compartmentalization*) yakni memperkecil ketegangan peran dengan memagari peran seseorang dalam kotak-kotak kehidupan yang terpisah, sehingga seseorang hanya menanggapi seperangkat tuntutan peran pada satu waktu tertentu. Misalnya, seorang politisi yang di acara seminar bicara berapi-api tentang pembelaan kepentingan rakyat, tapi di kantornya sendiri ia terus melakukan korupsi dan merugikan kepentingan rakyat.

3) Ajudikasi (*Adjudication*)

Ajudikasi yakni prosedur yang resmi untuk mengalihkan penyelesaian konflik peran yang sulit kepada pihak ketiga, sehingga seseorang merasa bebas dari tanggung jawab dan dosa.



4) Kedirian (*Self*)

Kadang-kadang orang membuat pemisahan secara sadar antara peranan dan "kedirian" (*self*), sehingga konflik antara peran dan kedirian dapat muncul sebagai satu bentuk dari konflik peran. Bila orang menampilkan peran yang tidak disukai, mereka kadang-kadang mengatakan bahwa mereka hanya menjalankan apa yang harus mereka perbuat. Sehingga secara tak langsung mereka mengatakan, karakter mereka yang sesungguhnya tidak dapat disamakan dengan tindakan-tindakan mereka itu.

2.1.7 Pelatihan Auditor

Dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai seorang auditor yang profesional, auditor harus menjalani pelatihan yang cukup. Pelatihan adalah salah satu pengembangan dalam sumber daya terutama dalam hal pengetahuan, keahlian, kemampuan serta sikap. Menurut Samsudin (2014:111) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Sedangkan pelatihan auditor merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap Sanjaya (2017).

Pelatihan auditor merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan juga sikap. Adanya pelatihan yang sistematis serta berjenjang sesuai dengan tingkatan auditor, maka akan mempermudah auditor untuk melengkapi kekurangan auditor dan memberikan penekanan

pada praktik audit dan standar akuntansi bagi auditor. Auditor membutuhkan berbagai keterampilan dan keahlian tertentu dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam mendeteksi kecurangan oleh sebab itu memerlukan adanya pelatihan melalui kursus-kursus pendidikan profesional lanjutan. Semakin sering auditor mengikuti pelatihan maka akan semakin banyak auditor mengembangkan pengetahuan yang spesifik mengenai bidang audit, sehingga auditor tidak mengalami kesulitan dalam mendeteksi kecurangan dan dapat meningkatkan tanggung jawabnya dalam meningkatkan kinerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan atau klien. Untuk menjadi seorang auditor pemula yang profesional, pelatihan sangat diperlukan. Hal ini diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik, 2011 (SPAP) yaitu Standar Auditing pada Standar Umum yang Pertama berbunyi, “Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”.

2.1.8 Kinerja Auditor

Kinerja auditor menurut Mulyadi (2014:116) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor menurut Cahyani

(2015) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Adapun indikator kinerja auditor menurut Mulyadi (2014:139) adalah sebagai berikut :

1) Struktur Audit

Pendekatan struktur audit merupakan sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikkan oleh langkahlangkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit.

2) Konflik Peran

Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja.

3) Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran merupakan tidak cukupnya informasi yang dimiliki serta tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas, ketidakpastian tentang otoritas, kewajiban yang jelas dan hubungan lainnya.

4) Pemahaman *Good Governance*

Good governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya.

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

5) Kompleksitas Tugas

Kompleksitas tugas, yaitu tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit.

6) Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk mendukung penelitian ini maka penulis menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai referensi beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan adalah sebagai berikut :

Penelitian Saidul (2020), mengenai “Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman *Good Governance*, dan Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah BPKP Jawa Timur”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan profesionalisme, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, peran supervisi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, dan peran supervisi sama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor , tetapi pengaruh tersebut kecil.

Penelitian Violytha (2020), mengenai “ Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Struktur Audit, Motivasi, dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik Malang”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan konflik peran, ketidakjelasan peran, struktur audit, motivasi, kepuasan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Nanda, dkk (2020), mengenai “ Pengaruh Etika Profesi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Gorontalo”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan etika profesi, dan pengalaman kerja, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika profesi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

Penelitian Fernanda (2019), mengenai “ Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan independensi, profesionalisme, dan kompetensi, sedangkan

variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Profesionalisme memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Effendi (2019), mengenai “*Role Conflict, Role Ambiguity, Independensi, dan Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta*”. Variabel bebas penelitian ini menggunakan *role conflict, role ambiguity, independensi* sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *role conflict, role ambiguity* dan independensi tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian Devi, dkk (2019) mengenai “*Pengaruh Profesionalisme, Independensi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali*”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan profesionalisme, independensi, pelatihan auditor sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, dan pelatihan auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Oktayana (2019) mengenai “*Pengaruh Profesionalisme, Akuntabilitas, Pengalaman Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja*

Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan profesionalisme, akuntabilitas, pengalaman kerja, konflik peran sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, dan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor

Penelitian Nuraini (2016), mengenai “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta dan Solo”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan independensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Nugraha, dkk (2015), mengenai “Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali”. Variabel bebas dalam

penelitian ini menggunakan profesionalisme, etika profesi, pelatihan auditor sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Rosally,dkk (2015), mengenai “ Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya”. Variabel bebas dalam penelitian ini menggunakan konflik peran, ketidakjelasan peran, komitmen organisasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja auditor. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan beberapa variabel independen yang sama seperti profesionalisme, independensi, etika profesi, konflik peran, dan pelatihan auditor. Selain itu penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja auditor. Dalam penelitian sebelumnya juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel yang berbeda yang tidak digunakan oleh penelitian ini dan penelitian sebelumnya menggunakan lokasi KAP yang berbeda dengan penelitian ini. Dan juga penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun yang berbeda dengan penelitian ini.

