

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan adalah ringkasan dari proses pencatatan atas transaksi-transaksi keuangan yang terjadi selama tahun berjalan. Laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang diterima umum (Standar Akuntansi Keuangan), yang diterapkan secara konsisten dan tidak mengandung kesalahan yang material (besar atau immaterial) adalah laporan keuangan yang wajar. Laporan keuangan yang wajar harus menyajikan informasi yang dapat dipercaya, relevan, dapat dibandingkan, dan dapat dipahami oleh para pengguna laporan, baik internal maupun eksternal, sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi (Harahap, 2018).

Kantor Akuntan Publik menyediakan jasa-jasa yang berkaitan dengan pemeriksaan laporan keuangan. Jasa-jasa yang diberikan oleh akuntan publik terkait dengan *assurance* dan hal-hal yang berkaitan dengan akuntansi perusahaan (Sukrisno Agoes, 2017). Umumnya, yang membutuhkan jasa akuntan publik, terutama jasa auditing laporan keuangan adalah perusahaan yang mempunyai kepentingan dengan pihak publik atau masyarakat. Stakeholder tentunya berharap perusahaan mencatat laporan keuangan sesuai dengan standar yang berlaku, karena laporan keuangan dapat berfungsi sebagai pengukur kinerja perusahaan (Marita dan Gultom, 2018).

Menurut Sukrisno Agoes (2017), kepercayaan pengguna laporan keuangan terhadap akuntan publik harus dijaga melalui peningkatan kualitas audit. Ironisnya, kepercayaan yang besar dari pemakai laporan keuangan kepada akuntan publik

seringkali diciderai dengan banyaknya skandal, misalnya saja pada akhir tahun 2001 sebuah perusahaan terkemuka di dunia yang mempekerjakan sekitar 21.000 orang pegawai yaitu Enron Corporation akhirnya bangkrut. Kebangkrutan Enron dianggap sebagai akibat dari kesalahan Akuntan Publik yang tidak dapat mendeteksi kecurangan yang dilakukan oleh manajemen Enron (Knapp, 2013). Dalam konteks tersebut, memunculkan pertanyaan apakah kecurangan yang dilakukan oleh manajemen. Apabila auditor melakukan hal tersebut maka dapat dipastikan bahwa seberapa bagusya opini yang diberikan oleh auditor tidak akan berpengaruh terhadap risiko yang dihadapi oleh investor dan kreditor (Sukrisno Agoes, 2017).

Kasus berikutnya yang terjadi di Indonesia yaitu rekayasa laporan keuangan PT. Garuda Indonesia Tbk tahun buku 2018. Yakni seharusnya PT. Garuda Indonesia mengalami kerugian namun tercatat mendapatkan laba yang besar. Kasus ini menyeret KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan (Daarul Huda Institute, 2024). Atas kasus ini menteri keuangan Sri Mulyani menjatuhkan sanksi berupa pembekuan izin akuntan publik dan KAP selama 12 bulan karena melakukan pelanggaran terhadap kode etik profesional auditor (Julianti et al., 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat peningkatan pengawasan terhadap kualitas audit yang dilakukan oleh auditor di Kantor Akuntan Publik (KAP), seiring dengan meningkatnya kompleksitas transaksi bisnis serta berbagai kasus pelanggaran etika profesi. Menurut laporan Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), sejumlah auditor masih ditemukan melakukan pelanggaran terhadap standar audit serta ketidakpatuhan terhadap prinsip etika seperti integritas dan objektivitas (IAPI, 2021). Selain itu, Laporan Tahunan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK, 2022) mencatat bahwa masih banyak hasil audit yang kurang berkualitas

akibat lemahnya independensi dan rendahnya kompetensi auditor. Di sisi lain, kurangnya pelatihan berkelanjutan juga berdampak pada kemampuan teknis dan profesionalisme auditor (Prasetyaningtyas dan Yudianto, 2020). Fenomena ini menunjukkan adanya gap antara harapan terhadap peran auditor dan kondisi riil yang dihadapi di lapangan.

Penelitian ini penting dan mendesak dilakukan mengingat auditor berperan strategis dalam menjaga keandalan laporan keuangan dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap informasi keuangan perusahaan. Menurut Wijayanti dan Atmadja, 2021 menyatakan kinerja auditor yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor etika profesi, profesionalisme, pelatihan, kompensasi finansial, dan independensi. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu Kantor Akuntan Publik dalam memperbaiki kebijakan manajemen sumber daya manusia, meningkatkan program pelatihan, serta merancang sistem insentif yang adil dan kompetitif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi regulator seperti IAPI dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam memperkuat pengawasan dan penyusunan kebijakan terkait profesi audit. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis yang tinggi dalam upaya meningkatkan kualitas profesi audit di Indonesia (Ardiani dan Triyanto, 2021).

Etika profesi, profesionalisme auditor, kompensasi finansial, pelatihan auditor, dan independensi menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan fungsi pemeriksaan karena selain memantapkan pertimbangan dalam penyusunan laporan hasil pemeriksaan, juga untuk mencapai harapan yakni kinerja yang berkualitas. Etika profesi seharusnya sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor yang ketika seorang auditor dapat memahami atau mengetahui kode etik profesinya dengan baik dan menjalankannya maka ia dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan

bagi dirinya sendiri maupun kliennya (Kusuma, 2012). Menurut Curtis Et Al, 2012 menyatakan bahwa memahami pentingnya perilaku etis pada seorang auditor dapat memberikan efek yang sangat baik tentang bagaimana seharusnya bersikap terhadap setiap klien agar dapat menyesuaikan sikap yang seharusnya sesuai dengan ketentuan akuntansi yang berlaku secara umum. Etika sangat berkaitan dengan perilaku moral yang berfungsi untuk mengontrol pelaksanaann dari suatu aktivitas seseorang (Utami. 2009).

Prefesionalimse auditor merupakan kepemilikan sikap kesungguhan dan penuh tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan profesinya untuk mencapai kinerja tugas yang telah diatur oleh organisasi profesi (Marita dan Gultom, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan Prambowo dan Riharjo (2022) menyatakan profesionalisme merupakan wujud dari upaya yang opimal untuk memenuhi segala tindakan tanpa merugikan pihak yang lainnya dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkaitan dilakukan oleh Sholihah (2018) yang mengatakan bahwa profesionalisme auditor berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor karena profesionalisme berhubungan dengan pelaporan laporan audit yang tepat waktu, apabila auditor tidak tepat waktu dalam melaporkan laporan audit maka dapat dikatakan auditor tersebut tidak professional (Sholihah, 2018).

Profesionalisme auditor dan kompensasi finansial tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja auditor, tetapi juga dengan adanya pemberian kompensasi akan tercipta sebuah kinerja yang benar-benar optimal yang akan berdampak pada tingginya progresstivitas atau kemajuan perusahaan yang menjadi tujuan utama dari perusahaan tersebut. Munawaroh, dkk (2022) mengatakan kompensasi yang semakin tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja auditor. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja auditor (Munawaroh *et al.*, 2022).

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kuat hubungan antara kinerja seseorang dengan penghargaan yang didapat. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Aziz (2019) karena semakin adil atau layak gaji yang diberikan tidak semakin tinggi maupun rendah kinerja karyawan (Aziz, 2019).

Proses pendidikan atau keterampilan dalam jangka waktu tidak terlalu lama secara terorganisir dan sistematis merupakan bentuk dari pelatihan itu sendiri (Mangkunegara, 2008). Pelatihan dapat berpengaruh pada kinerja dari seorang auditor (Jumilah Lubis 2008) beserta penelitian yang telah dilakukan oleh Adinda (2008) menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Pelatihan yang dilakukan selain untuk mendapat pengetahuan, juga dapat memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja auditor. Semakin sering berlatih, maka seorang auditor akan terbiasa memecahkan beberapa kasus keuangan dengan baik dan hal tersebut berdampak positif bagi organisasi itu sendiri. Pelatihan itu sendiri bermanfaat untuk mendapat pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta menjadikan auditor sebagai auditor yang profesional sehingga tidak adanya lagi auditor yang terjerat kasus keterlambatan penyelesaian hasil audit. Fenomena yang terjadi pada tahun 2016 yang dimana auditor pada BPKP Sumatera Utara belum menyelesaikan hasil audit kerugian negara pada kasus dugaan korupsi pengadaan kendaraan operasional menandakan bahwa tidak tepatnya waktu dalam pelaporan hasil. Hal itu bias terjadi karna kurang tersedianya sarana dan sistem yang diperlukan dan pelatihan auditor yang kurang sehingga belum bisa melaporkan hasil audit tepat pada waktunya. Untuk itu, pelatihan auditor sangat diperlukan dalam menghasilkan auditor dengan kinerja yang baik.

Auditor perlu memiliki sikap independensi yang baik sehingga masyarakat akan senantiasa memiliki kesan yang baik terhadap mereka. Independensi

merupakan suatu standar yang menyatakan bahwa dalam melakukan suatu hal harus berhubungan dengan penugasan dalam sikap mental yang harus dipertahankan, sehingga independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini didukung oleh Wahyu, dkk (2021) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Secara independen dimana seorang auditor harus mengimplementasikan standar dan kode etik dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan profesi yang dilakukan (Wahyu et al., 2021). Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Sholihah (2018) yang menyatakan independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini dikarenakan tidak semua auditor memiliki sikap independen, misalnya dalam penyusunan program dan pemeriksaan masih belum bebas dari campur tangan pemimpin.

Berdasarkan kasus dan ketidakkonsistenan yang dijelaskan diatas maka peneliti termotivasi melakukan penelitian mengenai pengaruh etika profesi, profesionalisme auditor, kompensasi finansial, pelatihan auditor, dan independensi dengan baik dalam melaksanakan tugas maka kinerja auditor yang dihasilkan akan menjadi lebih baik sehingga kinerja audit dapat diterapkan secara efektif. Dalam Penelitian ini dikarenakan adanya perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada perbedaan sampel dan tahun penelitian, dengan mengambil wilayah sampel yang berbeda yaitu di Bali. Dalam hal ini peneliti ingin membuktikan secara empiris, apakah Etika Profesi, Profesionalisme, Kompensasi Finansial, Pelatihan Auditor Dan Independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di kantor akuntan publik di wilayah Bali. Selain itu juga untuk membuktikan apakah hasil penelitian selanjutnya akan sama ataukah berbeda apabila dilakukan pada akuntan publik yang berbeda sebagai objeknya, dimana dengan adanya perbedaan lokasi dan

lingkungan kerja pada KAP bisa jadi menyebabkan perbedaan pola pikir dan cara pandang, nilai-nilai yang diyakini ataupun cara auditor bekerja dan secara tidak langsung dapat membawa kepada perbedaan pemahaman dari masing-masing auditor.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Etika Profesi, Profesionalisme, Kompensasi Finansial, Pelatihan Auditor Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Bali.**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 2) Apakah profesionalisme auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 3) Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah pelatihan auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan auditor terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai Auditing dan dapat dijadikan referensi oleh peneliti berikutnya yang tertarik mengambil topik penelitian yang sama yang berhubungan dengan Kinerja Auditor.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan atau Kantor Akuntan Publik (KAP)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja auditor melalui penerapan profesionalisme, pemberian kompensasi yang layak, serta pembinaan etika dan pendidikan pelatihan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan internal KAP dalam pengembangan sumber daya

manusia dan peningkatan kualitas audit, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan klien dan reputasi KAP.

b) Bagi Auditor

Penelitian ini dapat menjadi refleksi bagi auditor untuk menilai sejauh mana etika profesi, profesionalisme, kompensasi finansial, pelatihan, serta independensi dapat memengaruhi kinerja mereka. Hal ini diharapkan mendorong auditor untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab profesional. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kesadaran auditor akan pentingnya menjaga integritas, objektivitas, dan independensi dalam menjalankan tugas profesional. Dengan adanya pemahaman tersebut, auditor diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja audit serta tanggung jawab profesional dalam setiap penugasan yang dilaksanakan.

c) Bagi Pihak Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi empiris dalam pengembangan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja auditor serta menjadi dasar untuk penelitian lanjutan di bidang auditing. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian akademik di bidang auditing serta menjadi rujukan dalam pengembangan variabel dan metode penelitian pada studi selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja auditor. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan referensi bagi mahasiswa serta akademisi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kualitas dan kinerja audit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teory Agensi (*Agency Teory*)

Teori Agensi (*agency theory*) menjelaskan hubungan satu pihak atau lebih (*principal*) yang telah sepakat dengan pihak lain (*agent*) untuk memberikan jasa wewenang terhadap agen untuk mengambil keputusan (Jensen dan Meckling, 1976). Menurut Jensen dan Meckling (1976), hubungan keagenan yang terdapat di perusahaan berbentuk kontrak antara pemilik dan manajer dalam mengelola penggunaan dan pengendalian sumber daya perusahaan. Kontrak tersebut mengatur hak dan kewajiban pihak dengan tetap memperhitungkan manfaat secara keseluruhan, adanya kontrak tersebut dapat memicu konflik (Jansen dan Meckling, 1976). Hubungan antara agen dan *principal* (pemegang saham) harus memiliki kepercayaan yang kuat, dimana agen melaporkan segala informasi perkembangan perusahaan yang dimiliki oleh *principal* melalui segala bentuk informasi akuntansi karena hanya pihak manajemen yang mengetahui dengan pasti perusahaan (Yudha et al., 2021).

Teori Agensi membantu para auditor sebagai pihak ketiga untuk memediasi konflik kepentingan yang muncul antara agen dan *prinsipal*. Teori keagenan digunakan untuk menjelaskan bahwa seorang auditor dengan kinerja audit yang tinggi akan didukung oleh etika profesi, sikap profesionalisme, kompensasi finansial, pelatihan dan sikap independensi. Teori ini juga menjelaskan bahwa timbulnya masalah agensi disebabkan oleh adanya asimetri informasi dan konflik kepentingan diantara keduanya. Kinerja auditor yang baik dan bertanggung jawab harus memberikan informasi yang sebenarnya agar pengguna laporan keuangan

tidak salah dalam mengambil keputusan. Penelitian ini menjadikan teori agensi sebagai dasar dari kinerja audit, ketika terjadi permasalahan terhadap laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen maka pihak *principal* dapat mempercayai auditor untuk melakukan pengauditan atas laporan keuangan yang dibuat oleh manajemennya. Agen juga menginginkan kompensasi yang tinggi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kompensasi tersebut dapat berupa upah gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk lain insentif yang diberikan prinsipal sehingga dapat memotivasi agen dalam meningkatkan kinerjanya (Munawaroh et al., 2022), sehingga inti dari kaitan teori agensi dengan variabel penelitian adalah menjebati hubungan antara kinerja auditor dan pemegang saham secara baik.

Dalam konteks teori agensi, profesionalisme, etika profesi, independensi, kompensasi finansial, dan pelatihan auditor merupakan instrumen penting yang dapat mengurangi konflik kepentingan antara agent dan principal. Auditor sebagai pihak eksternal bertindak sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang disusun manajemen mencerminkan kondisi perusahaan secara wajar. Etika profesi dan independensi menjadi filter moral sekaligus pelindung agar auditor tidak terpengaruh oleh kepentingan manajemen sebagai agent. Dengan demikian, peran auditor sebagai pengawas independen dalam kerangka hubungan keagenan tidak hanya ditentukan oleh struktur kontraktual, tetapi juga oleh kualitas individu dan sistem insentif yang mendukung kinerja audit yang bertanggung jawab dan terpercaya (Fitriany dan Mona, 2015).

2.1.2 Kinerja Auditor

Menurut Prambowo dan Riharjo (2020) pengertian kinerja secara umum adalah kemampuan seseorang menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Dalam ranah auditor, kinerja auditor adalah kemampuan auditor untuk

memberikan hasil audit laporan keuangan yang berkualitas dengan penuh tanggung jawab (Hendrawan dan Budiarta, 2018). Untuk menghitung atau mengukur kinerja auditor menggunakan indikator yaitu kualitas, kuantitas, dan tepat waktu (Prambowo dan Riharjo, 2020).

Kinerja auditor menjadi tolok ukur utama dalam menjaga kredibilitas dan kepercayaan klien serta pemangku kepentingan lainnya. Auditor yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pemeriksaan secara menyeluruh, tepat waktu, dan sesuai dengan standar auditing yang berlaku umum. Hal ini sangat penting karena kualitas audit yang dihasilkan tidak hanya berdampak pada opini auditor, tetapi juga memengaruhi keputusan ekonomi pengguna laporan keuangan. Auditor di KAP dituntut untuk bekerja secara profesional dengan mempertahankan independensi, akurasi, serta kepatuhan terhadap etika profesi, sebab setiap hasil audit yang tidak valid berpotensi merugikan investor dan merusak reputasi KAP secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja auditor melalui pelatihan teknis, evaluasi periodik, dan pemberian insentif berbasis hasil menjadi bagian penting dari strategi manajerial KAP dalam menciptakan audit yang berkualitas dan berintegritas tinggi. Semakin baik kinerja auditor, semakin tinggi pula kepercayaan publik terhadap hasil audit yang dikeluarkan (Nurhayati dan Wasilah, 2015). Terdapat empat dimensi personalitas dalam mengukur kinerja auditor antara lain (Gaffar, 2022):

- 1) Kemampuan (*ability*), yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Komitmen profesional, yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

3) Motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan untuk kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

4) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

Salah satu tugas auditor dalam menjalankan profesinya yaitu menyediakan informasi yang berguna bagi publik untuk pengambilan keputusan, seorang auditor harus bekerja dengan kinerja yang baik. Seorang auditor dapat bekerja dengan kinerja yang baik jika dalam melaksanakan tugas audit dalam kondisi tanpa tekanan dan mengedepankan profesionalisme (Marita dan Gultom, 2018).

2.1.3 Etika Profesi

Etika adalah nilai yang bersumber dari masyarakat sebagai mengatur perilaku manusia yang bersifat perilaku tidak etis dan rohani dalam bentuk pengaturan lisan (adat kebiasaan) dan ada yang tertulis (kode etik). Etika juga dapat diartikan sebagai seperangkat principal moral atau nilai-nilai yang ideal. Nilai-nilai inilah yang berupa doktrin agama, hukum dan peraturan serta kode etik bisnis untuk kelompok-kelompok profesional. Sitohang dan Siagian berpendapat bahwa profesi auditor memerlukan etika yang berguna untuk meningkatkan profesionalisme profesi auditor (Sitohang dan Siagian, 2019).

Etika profesional merupakan etika yang mencakupi prinsip perilaku yang dirancang baik untuk orang-orang profesional dengan tujuan praktis dan idealitis. Etika profesional dibuat dan bagi anggotanya secara sukarela menerima prinsip perilaku tersebut. Menurut (Reftisyah, 2020) guna meningkatkan kinerja auditor, maka seseorang auditor dituntut untuk selalu menjaga standar perilaku etis. Kewajiban ini berfungsi untuk menjaga standar perilaku etis berhubungan dengan adanya tuntutan masyarakat terhadap peran profesi akuntan, khususnya atas kerja akuntan publik. Ada tiga alat ukur untuk mengukur etika auditor antara lainnya:

1) Tanggung Jawab Profesi Auditor

Auditor yang menjunjung tinggi etikanya akan membuat laporan audit yang dapat dipertanggung jawabkan dan sesuai dengan aturan SAK yang telah ditentukan. Kebenaran dalam sebuah laporan audit sangatlah penting, tetapi auditor yang bertanggung jawab akan tetap mengakui apabila ada kesalahan yang menyebabkan kerugian.

2) Integritas

Seorang auditor harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi dalam menghadapi masalah dan tidak dapat diintimidasi oleh orang lain yang dapat mempengaruhi sikap dan keputusan.

3) Objektivitas

Sebagai auditor tidak boleh memihak kepada siapapun yang memiliki kepentingan terhadap hasil audit, maka dari itu auditor tidak memperolehkan menerima pekerjaan apabila dipihak klien terdapat seseorang atau lebih yang mempunyai hubungan penting.

Etika profesi diperlukan oleh setiap profesi, khususnya bagi profesi yang membutuhkan kepercayaan dari masyarakat, seperti profesi auditor. Masyarakat

akan sangat menghargai profesi yang menerapkan standar mutu yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seorang auditor mentaati kode etik sebagai akuntan. Kode etik auditor merupakan aturan perilaku auditor yang sesuai dengan tuntunan organisasi dan profesi serta standar audit yang merupakan ukuran mutu minimal yang harus dicapai oleh seorang auditor dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, jika aturan ini tidak dipenuhi maka auditor tersebut bekerja dibawah standar, oleh sebab itu pelaksanaan audit harus mengacu kepada standar audit dan kode etik yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari standar audit (Saraswati dan Bandera, 2018). Dengan adanya etika profesi, maka setiap profesi maupun profesi lainnya dituntut untuk mematuhi etika profesi yang bersangkutan dengan profesinya, karena etika profesi adalah pondasi dalam menjalankan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar (Rahman, 2017).

2.1.4 Profesionalisme Auditor

Bidang akuntansi telah melakukan usaha yang sungguh-sungguh untuk mendapatkan label “profesi”, profesi merupakan suatu pekerjaan yang memiliki beberapa jenis pekerjaan yang memiliki beberapa kriteria antara lain mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai bidangnya, menetapkan standar yang ada dibidangnya serta melaksanakan dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Suciana, 2021). Badan yang menyusun standar, asosiasi profesional, dan kode etik merupakan bukti adanya struktur profesional untuk akuntansi dan akuntan (Suciana, 2021). Sikap profesional tercermin pada pelaksanaan kualitas yang merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional. Menurut (Azhari et al., 2020). Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi 3 (tiga) kriteria yaitu:

- 1) Memiliki keahlian dalam bidangnya
- 2) Melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menerapkan standar baku dibidang profesi yang bersangkutan.
- 3) Menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan tersebut. Dengan adanya tanggung jawab terhadap masyarakat atau klien seorang akuntan publik yang profesional harus bersikap semestinya. Auditor harus menghindari kelalaian dan ketidakjujuran, maka profesionalisme sangat diperlukan oleh auditor demi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menghasilkan kinerja auditor yang baik dan benar (Keumala, 2020).

2.1.5 Kompensasi Finansial

Kompensasi yang paling banyak dipertimbangkan oleh para karyawan untuk memilih sebuah pekerjaan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial bisa jadi menjadi sesuatu yang membuat karyawan tidak puas karena gaji, bonus dan tunjangan ternyata diterima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini berakibat pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tugas-tugas yang diberikan tidak tepat waktu dikerjakan, sering bolos atau yang paling fatal adalah karyawan tersebut akan mengundurkan diri dari perusahaan guna mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan harapan (Aziz, 2019).

1) Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Jenis kompensasi finansial dibagi menjadi 2 bagian dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*):

a) Kompensasi finansial langsung diantaranya:

- (1) Gaji pokok adalah kompensasi finansial yang diterima oleh seseorang pegawai yang bisaanya berupa upah atau gaji, sedangkan gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai secara teratur dalam organisasi.
- (2) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai harian dengan pedoman perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- (3) Upah insentif adalah tambahan balasan jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas standar.

b) Kompensasi finansial tidak langsung diantaranya:

(1) Tunjangan Karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, sakit, liburan, tanggal merah, asuransi kesehatan dan program pensiun).

(2) Tunjangan jabatan

Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2) Asas Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan, asas kompensasi harus berdasarkan asas layak dan asas adil serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku yaitu (Hasibuan, 2017):

a) Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada karyawan harus sesuai dengan prestasi kerja, resiko pekerjaan, jenis kerja, jabatan pekerjaan, tanggung jawab, dan memenuhi persyaratan internal konsisten.

b) Asas layak

Kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakan. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

3) Tujuan Pemberian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibun tujuan pemberian kompensasi adalah (Hasibuan, 2017):

a) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

c) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas pegawai

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin pegawai semakin baik.

g) Pengaruh serikat buruh

Adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemburhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dihindari. Tujuan pemberian kompensasi finansial pada dasarnya adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat, adil, dan saling menguntungkan antara organisasi dengan karyawan. Kompensasi finansial tidak hanya berfungsi sebagai bentuk imbalan atas tenaga, waktu, dan keterampilan yang telah dicurahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga menjadi instrumen strategis untuk memotivasi, mempertahankan, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Melalui sistem kompensasi yang tepat, perusahaan dapat menumbuhkan rasa keadilan dan kepuasan kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, pemberian kompensasi finansial juga bertujuan untuk menarik calon tenaga kerja yang kompeten agar bergabung dengan perusahaan, karena besaran kompensasi sering kali menjadi daya tarik utama dalam proses rekrutmen. Dari perspektif manajerial, kompensasi finansial berperan dalam menjaga keseimbangan biaya tenaga kerja dengan keuntungan yang diperoleh. Dengan demikian, pemberian kompensasi finansial tidak semata-mata tentang “membayar”

karyawan, melainkan merupakan strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja individu sekaligus keberlangsungan organisasi.

2.1.6 Pelatihan Auditor

Pelatihan Auditor merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap Tanjung dan Arep (2000) dalam Bulchia (2008). Dengan adanya pelatihan yang sistematis dan 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. Pelatihan auditor mengenai deteksi kecurangan merupakan hal yang sangat dibutuhkan, karena dengan mengikuti pelatihan tersebut auditor dapat mengikuti perubahan teknis bagaimana kecurangan itu dilakukan dan perubahan lingkungan di mana kecurangan dapat dilakukan Mui (2009) dalam Wudu (2014). 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 mendeteksi kecurangan.

1) Pengantar Auditor dan Peranannya

- a) Definisi Auditor: Menjelaskan apa itu auditor, jenis-jenis auditor (internal dan eksternal), serta tanggung jawab dan peranannya dalam organisasi atau perusahaan.

- b) Jenis Audit: Audit internal, audit eksternal, audit kepatuhan, audit operasional, dan audit keuangan.
- c) Standar Audit: Penjelasan tentang standar audit yang harus dipatuhi, seperti ISA (International Standards on Auditing) untuk auditor eksternal dan ISO 19011 untuk audit sistem manajemen.
- d) Kode Etik Auditor: Pengetahuan tentang kode etik yang harus diikuti auditor, seperti integritas, objektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi profesional.

Pelatihan auditor merupakan proses pengembangan kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan auditor dalam melaksanakan tugas pemeriksaan secara profesional, objektif, dan sesuai standar yang berlaku. Melalui pelatihan, auditor dibekali pemahaman mengenai prinsip-prinsip audit, regulasi terkini, teknik pemeriksaan, serta penggunaan metode dan teknologi yang relevan dalam mendukung proses audit. Selain itu, pelatihan juga bertujuan menanamkan sikap etis, kritis, dan independen agar auditor mampu menghasilkan laporan yang akurat dan dapat dipercaya. Program pelatihan biasanya disusun secara berkesinambungan, mencakup pelatihan dasar untuk auditor baru hingga pengembangan lanjutan bagi auditor berpengalaman, dengan topik seperti audit keuangan, audit operasional, audit kepatuhan, maupun audit berbasis risiko. Dengan adanya pelatihan yang terarah dan berkelanjutan, auditor tidak hanya dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan bisnis dan regulasi yang terus berubah, sehingga kredibilitas dan efektivitas fungsi audit dalam organisasi dapat terjaga.

2.1.7 Independensi

Independensi adalah sikap yang tidak berpihak, tidak dalam tekanan, dan bergantung dengan siapapun. Seorang auditor sangat membutuhkan independensi agar dapat melakukan audit laporan keuangan dan memberikan pendapat dengan sewajar-wajarnya dan sejujur-jujurnya oleh karena itu, semakin tinggi independensi akan meningkatkan kinerja auditor (Marita dan Gultom, 2018). Mulayadi (2014:26) menyatakan independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung dengan orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat.

Dengan demikian, sebagaimana yang telah ditulis dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor tidak membenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, karena bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, auditor akan kehilangan sikap tidak memihak, yang justru sangat penting untuk mempertahankan pendapatnya (Indonesia, 2017). Auditor akan 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 independent contohnya calon-calon pemilik dan kreditur. Pengertian independen bagi akuntan publik (eksternal auditor, dan internal auditor) dibagi menjadi 3 (tiga) jenis independensi yaitu (Sukrisno, 2017):

- 1) *Independent in appearance* (independensi dilihat dari penampilannya di struktur organisasi perusahaan). Akuntan publik adalah independen sebab pihak luar perusahaan sedangkan internal auditor tidak independen karena merupakan pegawai perusahaan.

2) *Independent in fact* (independensi dalam kenyataan atau dalam menjalankan tugasnya). *In fact*, akuntan publik seharusnya independen, sepanjang dalam menjalankan tugasnya memberikan jasa profesionalnya, bisa menjaga integritas dan selalu mentaat kode etik profesionalnya, standar akuntan publik, dan profesi akuntan publik. Jika tidak, akuntan publik *in fact* tidak independensi. *In fact* internal auditor bisa independen jika dalam menjalankan tugasnya selalu mematuhi kode etik internal auditor dan jasa *profesional practice framework of internal*.

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

Independensi *in mind* merujuk pada sikap mental dan cara berpikir auditor dalam menjalankan tanggung jawabnya, di mana auditor harus benar-benar bebas dari bias, tekanan, maupun konflik kepentingan yang dapat memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan. Pada praktiknya, independensi ini ditunjukkan ketika auditor menemukan indikasi pelanggaran, kecurangan, atau bahkan tindakan korupsi dalam proses audit, auditor harus berani melaporkan temuan tersebut secara jujur tanpa menutup-nutupi fakta meskipun berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan bagi pihak tertentu, baik di dalam maupun di luar organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dicantumkan secara jelas dalam sebuah penelitian agar terhindar dari plagiat. Penelitian sebelumnya dapat memperkuat dalam menganalisis permasalahan karena adanya penelitian-penelitian yang relevan dapat diketahui dalam hasil yang telah dicapai oleh peneliti sebelumnya yang belum terselesaikan, faktor-faktor yang mendukung dan perencanaan yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Prambowo dan Riharjo (2022) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu independensi, profesionalisme, dan etika profesi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme, dan etika profesi memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independensi, profesionalisme, dan etika profesi, sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan lokasi di KAP Surabaya yang terdaftar di IAPI.

Situmorang dan Sudjiman (2022) dalam penelitiannya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu etika dan independensi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Situmorang dan Sudjiman, 2022). Hasil penelitiannya menunjukkan etika dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel etika dan independensi, sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian ini menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Situmorang dan Sudjiman (2022) menggunakan lokasi di KAP Provinsi Jakarta.

Munawaroh, dkk (2022) dalam penelitiannya menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu pendidikan pelatihan dan kompensasi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor. Munwaroh, ddk (2022) menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan pendidikan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja auditor, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini yang dilakukan oleh Munawaroh, dkk (2022) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan pelatihan. Perbedaan penelitian ini adalah periode penelitian.

Eva, dkk (2021) dalam penelitiannya menggunakan 4 (empat) variabel independen yaitu independensi, komitmen organisasi, struktur audit, dan motivasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Eva et al., 2021). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan independensi, komitmen organisasi, struktur audit, dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eva, dkk (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel struktur audit, motivasi, dan komitmen organisasi. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Wahyu, dkk (2021) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, profesionalisme, dan independensi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Wahyu et al., 2021). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, profesionalisme, dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu, dkk (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel profesionalisme, dan independensi. Perbedaan penelitian ini menambahkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pemahaman *good governance*.

Sirait (2020) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu struktur audit, budaya organisasi, dan kompensasi finansial, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Sirait, 2020). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa struktur audit memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor sedangkan budaya organisasi dan kompensasi finansial tidak memiliki hubungan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2020) adalah sama-sama menggunakan variabel kompensasi finansial. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel struktur audit dan budaya organisasi.

Lenggono (2020) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independensi yaitu gaya kepemimpinan, tindakan supervisi, dan insentif serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Lenggono, 2020). Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan tindakan supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Perbedaan penelitian ini adalah periode penelitian dan Lenggono (2020) menambahkan variabel gaya kepemimpinan dan tindakan supervisi.

Aziz (2019) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu gaji auditor, profesionalisme auditor, dan budaya kerja, serta menggunakan 1 (satu) variabel independen yaitu kinerja auditor dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang digunakan adalah *partial least square*

(PLS)-SEM dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS 3.0 (Aziz, 2019b). Hasil penelitiannya menunjukkan gaji auditor, profesionalisme dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Gaji auditor dan profesionalisme auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor. Gaji auditor dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan komitmen profesional auditor tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2019) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel profesionalisme auditor. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Aziz (2019) adalah penelitian menggunakan lokasi KAP di Bali sedangkan Aziz (2019) menggunakan lokasi di DKI Jakarta. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Marita dan Gultom (2018) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi, dan komitmen organisasi serta 1 (satu) variabel independen yaitu kinerja auditor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, etika profesi, independensi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Marita dan Gultom (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme, etika profesi, dan independensi. Perbedaan penelitian tersebut adalah penelitian Marita dan Gultom (2018) menambahkan variabel motivasi dan komitmen organisasi.

Fauziana (2018) dalam penelitiannya menggunakan 6 (enam) variabel independen yaitu independensi, etika profesi auditor, profesionalisme, motivasi,

budaya organisasi, dan komitmen organisasi serta memiliki 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Fauziana, 2018). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adalah independensi, etika profesi auditor, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja auditor sedangkan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziana (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi, etika profesi auditor, dan profesionalisme. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel motivasi dan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Wulandari dan Dharma (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Wulandari dan Dharma, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme auditor, komitmen organisasi dan etika profesi memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wulandari dan Dharma (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme auditor dan etika profesi, sedangkan perbedaan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Prabayanthi dan Widhiyanti (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Prabayanthi dan Widhiyanti, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan

Widhiyanti (2018) adalah sama-sama menggunakan variabel profesionalisme. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Sholihah (2018) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu budaya organisasi, independensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme serta 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja auditor (Sholihah, 2018). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor namun independensi, kompetensi dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (Sholihah, 2018). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independensi dan profesionalisme. Adapun perbedaan penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan.

Secara umum persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang berfungsi pada pengawasan terhadap kinerja auditor. Perbedaan secara umum yaitu lokasi penelitian, periode tahun penelitian dan menambahkan variabel yang baru. Dari sisi kontribusi praktis, penelitian tersebut memberikan implikasi bahwa kinerja auditor bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti independensi, motivasi, dan profesionalisme, tetapi juga oleh faktor organisasi. Hal ini berarti perbaikan kinerja auditor tidak cukup hanya dengan meningkatkan kompetensi pribadi, tetapi juga memerlukan dukungan lingkungan organisasi yang kondusif, sehingga penelitian ini secara bersama-sama menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan auditor, yaitu dengan memperhatikan aspek personal, struktural, dan budaya organisasi.