

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Auditor

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2015:191) menyatakan bahwa:

Kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan profesional berkelanjutan.

Rachmaniza (2020: 119) menyatakan bahwa :

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Gultom (2019:216) menyatakan bahwa :

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Agoes (2016:163) menyatakan bahwa : “Kompetensi adalah kecakapan, kemampuan, kewenangan dan penugasan. Penugasan dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan profesinya sehingga menimbulkan kepercayaan publik”. Selanjutnya pengertian kompetensi menurut Jusuf (2015:322) bahwa : “Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan yang bertujuan mencapai tugas-tugas yang mendefinisikan tugas setiap orang”. Sedangkan menurut Dewi (2016:118): “Kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh auditor untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugastugas dibidang pekerjaan tertentu. (Suhariadi, 2018:40)

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik

dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

Wahyudin (2018:98) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Terdapat Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2019:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana

melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. *Pemahaman (understanding)*
Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. *Kemampuan/Keterampilan (skill)*
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. *Nilai (value)*
Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
5. *Sikap (attitude)*
Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. *Minat (interest)*
Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Selain itu Wibowo, (2014 : 273) menyatakan terdapat lima indikator kompetensi yang antara lain sebagai berikut :

1. *Motif*
Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. *Sifat*
Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. *Konsep diri*
Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. *Pengetahuan*
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan yang luas, sikap yang baik, sifat yang positif maka dalam bekerja seseorang akan dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai ketentuan yang ditetapkan.

2.1.1.2 Pengertian Auditor

Auditor merupakan seseorang yang kompeten dan independen dalam memberikan jasa auditan untuk memeriksa laporan keuangan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa pengertian auditor yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang antara lain sebagai berikut.

Arens et al., (2013:5) menyatakan bahwa auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia. Sedangkan menurut Bayangkara (2015:2), auditor merupakan pihak pertama yang melakukan audit terhadap pertanggung-jawaban pihak kedua kepada pihak ketiga dan memberikan pengesahan hasil auditnya untuk kepentingan pihak ketiga. Menurut Arens et al. (2012:12), auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Sedangkan menurut Mulyadi (2014:71), auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa audit kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji. Menurut Syahputra et al. (2015),

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa auditor merupakan salah satu profesi dalam bidang akuntansi yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi, dan juga suatu aktivitas audit yang dilakukan oleh seorang auditor untuk menemukan suatu ketidakwajaran terkait dengan informasi yang di sajikan.

Jenis-jenis auditor menurut Arens et al. (2013:19), yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik.
Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non-komersial yang lebih kecil. Oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan kantor akuntan publik mencerminkan bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP sering disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.
2. Auditor Internal Pemerintah.
Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. BPKP mempekerjakan lebih dari 4.000 orang auditor diseluruh Indonesia. Auditor BPKP juga sangat dihargai dalam profesi audit.
3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan.
Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak

tanggung jawab audit seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. Oleh karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang, maka audit yang dilaksanakan difokuskan pada audit ketaatan. Peningkatan porsi upaya audit BPK dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. Hasil dari tanggung jawab BPK yang besar untuk mengaudit pengeluaran-pengeluaran pemerintah dan kesempatan mereka untuk melaksanakan audit operasional, auditor BPK sangat dihargai dalam profesi audit.

4. Auditor Pajak.

Direktorat Jenderal (Ditjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT) wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini murni bersifat ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.

5. Auditor Internal.

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Staf audit internal lainnya mungkin terdiri atas lebih dari 100 karyawan yang memikul tanggung jawab berlainan, termasuk di banyak bidang di luar akuntansi. Banyak juga auditor internal yang terlibat dalam audit operasional atau memiliki keahlian dalam mengevaluasi sistem komputer.

Sedangkan menurut Mulyadi (2014:28) tipe-tipe auditor, adalah sebagai berikut:

1. Auditor Independen

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama diajukan untuk pada pemakai informasi keuangan, seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang

bekerja di Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKB) dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), serta instalansi pajak.

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama Perusahaan.

2.1.1.3 Pengertian Kompetensi Auditor

Kompetensi auditor merupakan kemampuan profesional individu auditor dalam menerapkan pengetahuan untuk menyelesaikan suatu perikatan baik secara bersama-sama dalam suatu tim atau secara mandiri berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik, kode etik dan ketentuan hukum yang berlaku. Kompetensi auditor dapat diperoleh melalui pendidikan pada perguruan tinggi pada bidang akuntansi, kegiatan pengembangan dan pelatihan profesional di tempat bekerja, yang kemudian dibuktikan melalui penerapan pada praktik pengalaman kerja.

Menurut Oklivia dan Marlinah (2015:109) kompetensi auditor didefinisikan sebagai berikut : “Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar”. Pengertian kompetensi auditor menurut Armawan & Wiratmaja (2020:198): “Kompetensi auditor adalah kemampuan seorang auditor untuk menerapkan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimilikinya dalam melakukan proses audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan lebih teliti, cermat serta obyektif”. Selanjutnya Nasra

(2020:18) mendefinisikan kompetensi auditor sebagai: “kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar”. Pintasari (2015:21) menyatakan bahwa agar seorang auditor berhasil dalam melaksanakan proses audit, ia harus memiliki mutu personal yang baik, pengetahuan umum yang memadai, dan keahlian khusus dibidangnya.

Seorang auditor harus mempunyai pengetahuan audit yang cukup. Pengetahuan (*knowledge*) itu penting untuk dapat memahami relevansi dan keandalan informasi yang diperoleh. Dalam PSA No. 04 (SA seksi 230) menyatakan bahwa seorang auditor harus memiliki “tingkat keterampilan yang umumnya dimiliki” oleh auditor pada umumnya dan harus menggunakan keterampilan tersebut dengan “kecermatan dan kesaksamaan yang wajar”.

Menurut Lee dan Stone dalam kutipan Kharismatuti (2017:33) mendefinisikan:

Kompetensi sebagai keahlian yang cukup yang secara eksplisit dapat digunakan untuk melakukan audit secara objektif, Kompetensi auditor diukur melalui banyaknya ijazah/ atau sertifikat yang dimiliki, serta jumlah atau banyaknya keikutsertaan yang bersangkutan dalam pelatihan, seminar dan sertifikat. Semakin banyak sertifikat yang dimiliki dan semakin sering mengikuti pelatihan atau seminar dan simposium diharapkan auditor yang bersangkutan akan semakin cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan menurut Alim (2019:211) kompetensi didefinisikan sebagai:

Aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Internal auditor dikatakan memiliki kemampuan profesional apabila dapat memberikan jaminan atau kepastian bahwa teknis dan latar belakang pendidikan

para auditor internal tersebut telah sesuai dengan pemeriksaan yang akan dilaksanakan, juga haruslah memiliki atau mendapatkan pengetahuan, kecakapan dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab pemeriksaan. Internal auditor harus mencerminkan keahlian dan ketelitian profesional, seperti yang dikemukakan Tugiman (2019:27) adalah sebagai berikut: “Kemampuan profesional merupakan tanggung jawab bagian audit internal dan setiap audit internal. Pimpinan audit internal dalam setiap pemeriksaan haruslah menugaskan orang-orang secara bersama atau keseluruhan memiliki pengetahuan, kemampuan dari berbagai disiplin ilmu yang diperlukan untuk melaksanakan pemeriksaan secara tepat dan pantas”.

Adapun menurut Arens yang diterjemahkan oleh Wibowo (2015:42): “Kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikut pendidikan profesional yang berkelanjutan”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi auditor adalah sebuah kemampuan, keahlian dan pengalaman menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikut pendidikan profesional yang berkelanjutan agar dapat menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

Menurut Sukrisno Agoes (2017:163) mengemukakan bahwa kompetensi auditor mencakup 3 (tiga) ranah yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi pada ranah kognitif
Kompetensi pada ranah kognitif mengandung arti kecakapan, kemampuan, kewenangan dan penugasan pada pengetahuan (*knowledge*) seperti pengetahuan akuntansi dan disiplin ilmu terkait.
2. Kompetensi pada ranah afeksi
Kompetensi pada ranah afeksi mengandung arti kecakapan, kemampuan, kewenangan dan penugasan pada sikap dan perilaku etis termasuk kemampuan berkomunikasi.
3. Kompetensi pada ranah psikomotorik
Kompetensi pada ranah psikomotorik mengandung arti kecakapan, kemampuan, kewenangan dan penugasan pada keterampilan teknis/fisik”.

Kompetensi pada ranah kognitif dikembangkan ke dalam penerapan sesungguhnya dari program yang direncanakan oleh auditor pada umumnya. Menurut Tunggal (2018:86) menyatakan bahwa, penerapan program pengetahuan akuntansi dan disiplin ilmu terkait yang diterapkan adalah: “1) Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi, 2) Pelatihan praktik dan pengalaman dalam auditing dan 3) Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir profesional auditor”.

Berdasarkan dari konsep Rahayu & Suhayati (2017:45): “Indikator yang terdapat dalam kompetensi auditor yaitu kemampuan, keahlian, pengalaman dan bahan bukti”. Sedangkan menurut Mulyadi (2014: 58) bahwa: “Indikator yang terdapat dalam kompetensi auditor yaitu pemahaman dan pengetahuan”. Adapun menurut Arens yang diterjemahkan oleh Wibowo (2015:42): “Indikator yang terdapat dalam konsepnya adalah pendidikan, pengalaman dan pelatihan”

Menurut Priyadi (2017: 136-137) kompetensi auditor ditentukan sebagai berikut:

1. Auditor Internal

Telah dilatih oleh lembaga pelatihan, atau oleh auditor yang terdaftar. Pelatihan disertai sertifikat yang dikeluarkan lembaga pelatihan. Lama pelatihan adalah minimum 2(dua) hari. Tempat pelatihan bisa dilokasi perusahaan atau pabrik atau bisa juga diluar (eksternal). Minimum pendidikan auditor internal adalah sekolah menengah umum. Pengalaman kerja manajemen mutu atau manajemen lingkungan yang dimiliki adalah telah bekerja dilokasi organisasi/perusahaan tersebut atau organisasi/perusahaan sejenis minimal 2 (dua) tahun. Untuk auditor magang, adalah auditor yang baru selesai mengikuti pelatihan audit sistem mutu atau sistem manajemen lingkungan. Setelah pelatihan, auditor magang tersebut disarankan menjadi obserfer selama 2 (dua) kali siklus audit internal. Dibuktikan dengan cara-cara yang sesuai. Kemudian pada siklus audit berikutnya, menjadi anggota tim audit untuk kemudian baru dapat menjadi Ka. Tim Audit internal di organisasi/perusahaan tersebut.

2. Auditor eksternal

Untuk auditor lembaga serifikasi (sistem mutu atau manajemen lingkungan), telah lulus pelatihan utama adalah minimum pendidikan S1 (sarjana), telah lulus pelatihan *Lead Assessor* baik untuk manajemen mutu atau manajemen lingkungan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan terakreditasi internasional atau nasional. Berpengalaman, telah bekerja sesuai dengan lingkup lembaga sertifikasi yang diakreditasi minimum 2 (dua) tahun, dibuktikan dengan cara-cara yang sesuai. Penjejeangan auditor pemula, auditor dan auditor kepala ditentukan oleh lembaga sertifikasi personel yang terakreditasi KAN atau lembaga akreditasi yang diakui atau ditentukan sendiri oleh lembaga serifikasinya. Untuk menjadi Ka. Tim tentunya Auditor yang bersangkutan telah berpredikat auditor kepala yang dibuktikan oleh lembaga sertifikasi personel yang terakreditasi KAN atau lembaga akreditasi yang diakui atau ditentukan sendiri oleh lembaga serifikasinya”.

Adapun kompetensi menurut Kusharyanti (2016: 42) dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yakni sudut pandang auditor individual, audit tim dan Kantor Akuntan Publik (KAP). Masing-masing sudut pandang akan dibahas lebih mendetail berikut ini :

a. Kompetensi Auditor Individual

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan auditor, antara lain pengetahuan dan pengalaman. Untuk melakukan tugas pengauditan, auditor memerlukan pengetahuan pengauditan (umum dan khusus) dan pengetahuan mengenai bidang pengauditan, akuntansi dan industri

klien. Selain itu diperlukan juga pengalaman dalam melakukan audit. Seperti yang dikemukakan oleh Libby dan Frederick (1990) bahwa auditor yang berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik atas laporan keuangan sehingga keputusan yang diambil bisa lebih baik.

b. Kompetensi Audit Tim

Standar pekerjaan lapangan yang kedua menyatakan bahwa jika pekerjaan menggunakan asisten maka harus disupervisi dengan semestinya. Dalam suatu penugasan, satu tim audit biasanya terdiri dari auditor junior, auditor senior, manajer dan *partner*. Tim audit ini dipandang sebagai faktor yang lebih menentukan kinerja auditor (Wooten, 2003). Kerjasama yang baik antar anggota tim, profesionalisme, persistensi, skeptisisme, proses kendali mutu yang kuat, pengalaman dengan klien, dan pengalaman industri yang baik akan menghasilkan tim audit yang berkualitas tinggi. Selain itu, adanya perhatian dari *partner* dan manajer pada penugasan ditemukan memiliki kaitan dengan kinerja auditor.

c. Kompetensi dari Sudut Pandang KAP

Besaran KAP menurut Deis & Giroux (1992) diukur dari jumlah klien dan prosentase dari audit fee dalam usaha mempertahankan kliennya untuk tidak berpindah pada KAP yang lain. Berbagai penelitian (misal De Angelo 1981, Davidson dan Neu 1993, Dye 1993, Becker et.al. 1998, Lennox 1999) menemukan hubungan positif antara besaran KAP dan kinerja auditor. KAP yang besar menghasilkan kinerja auditor yang lebih tinggi karena ada insentif untuk menjaga reputasi dipasar. Selain itu, KAP yang besar sudah mempunyai jaringan klien yang luas dan banyak sehingga mereka tidak tergantung atau tidak takut kehilangan klien (De Angelo, 1981). Selain itu, KAP yang besar biasanya mempunyai sumber daya yang lebih banyak dan lebih baik untuk melatih auditor mereka, membiayai sumber daya ke berbagai pendidikan profesi berkelanjutan dan melakukan pengujian audit daripada KAP kecil.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi dapat dilihat melalui berbagai sudut pandang. Namun dalam penelitian ini akan digunakan kompetensi dari sudut auditor individual, hal ini dikarenakan auditor adalah subyek yang melakukan audit secara langsung dan berhubungan langsung dalam proses audit sehingga diperlukan kompetensi yang baik untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

2.1.2 Pengalaman Kerja Auditor

2.1.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Menurut Manulang (2017:15) menyatakan bahwa :

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Marwansayah dalam Wariati (2014:135) menyatakan bahwa :

”Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Indikator pengalaman kerja adalah pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab”.

Menurut Hasibuan (2016:55) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi”. Gibson (2011: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Menurut Sutrisno (2010: 158), menyatakan bahwa :

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2010:39) menyatakan bahwa :

Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama. Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya, sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugas pekerjaannya.

Mengingat pentingnya pengalaman kerja maka faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja juga perlu diperhatikan. Menurut Mulyati (2022:109), menyatakan ada beberapa faktor yang diperlukan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu:

1. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, berkerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Tekad dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawaban wewenang seseorang.
4. Keterampilan kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaiann dan penganalisaan dalam aspek-aspek teknik perkerjaan.

Handoko (2017, 20-21) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
2. Jenis Tugas
Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
3. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas pastinya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
4. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa semakin lama masa bekerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan dan keterampilan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Karena pengalaman tersebut pernah didapatkan pada saat seseorang baru mulai bekerja di suatu perusahaan ataupun orang tersebut pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain. Hal ini merupakan modal yang besar dalam menjalankan organisasi agar dapat berhasil dan mencapai tujuan. Sehingga semakin banyak penerapan-penerapan yang dilakukan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik serta meningkatnya pengalaman kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018:39) menyatakan bahwa ada beberapa hal untuk menentukan dan mengetahui pegawai berpengalaman atau tidak dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau jam kerja
Ukuran tentang lamannya waktu atau jam kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat intelektualitas dan keterampilan
Intelektualitas merujuk kepada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan dan atau informasi lain yang telah dibutuhkan oleh pegawai. Selain itu intelektualitas juga meliputi kemampuan untuk bisa memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan juga merujuk kepada kemampuan fisik yang telah dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan
Tingkatan penguasaan seseorang dalam pelaksanaan kegiatan dan aspek-aspek peralatan dan teknik pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan, apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang di dalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan dari ada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka dari itu menurut Nuruni (2014:20) pengalaman kerja sangat bermanfaat untuk:

- 1) Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- 2) Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas, teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Dengan demikian banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas

teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugastugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2.2 Pengertian Pengalaman Auditor

Audit menuntut keahlian dan profesionalisme yang tinggi. Keahlian tersebut tidak hanya diperoleh dari pendidikan formal saja, tetapi banyak faktor lain juga yang mempengaruhi, salah satunya yaitu pengalaman. Seorang auditor yang berpengalaman akan mampu mendefinisikan kekeliruan-kekeliruan dengan lebih baik daripada auditor yang kurang berpengalaman.

Adapun pengalaman auditor menurut Mulyadi (2019:24) yaitu “Pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”. Menurut Suryani dan Helvida (2015:66) “Pengalaman auditor adalah kemampuan yang dimiliki auditor untuk belajar dari kejadian-kejadian masa lalu yang berkaitan dengan audit atau pemeriksaan”. Menurut Suraida (2017:9) “Pengalaman auditor adalah: pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu, maupun banyaknya penugasan yang pernah dilakukan”. Sedangkan menurut Sukriah (2018:13) “Pengalaman auditor dapat diperoleh dari banyaknya tugas-tugas pemeriksaan dari klien perusahaan yang diaudit, dimana perusahaan yang diaudit memiliki beragam jenis perusahaan yang berbeda-beda”.

Agoes (2018:119) menyatakan bahwa:

Auditor yang mempunyai pemahaman yang lebih baik, mereka juga lebih mampu memberikan penjelasan yang masuk akal atas kesalahan-kesalahan

dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi yang mendasari.

Selanjutnya menurut Mulyadi (2019:108):

Seorang auditor harus mempunyai pengalaman dalam kegiatan auditnya, pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan dua hal penting dan saling melengkapi. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.

Dengan demikian pengalaman salah satu kunci keberhasilan auditor dalam melakukan audit adalah bergantung kepada seorang auditor yang memiliki keahlian yang meliputi dua unsur yaitu pengetahuan dan pengalaman. Dalam hal ini pengalaman kerja telah dipandang sebagai suatu faktor penting dalam memprediksi kinerja auditor terhadap kualitas audit yang dihasilkannya. Sehingga apabila seorang auditor memiliki pengalaman kerja yang lebih tinggi, maka otomatis dia akan memiliki keunggulan yang lebih tinggi juga seperti dalam hal mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan penyebab munculnya kesalahan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman auditor adalah kemampuan auditor dalam memeriksa laporan keuangan berdasarkan lamanya waktu kerja, kejadian-kejadian masa lalu, dan tugas yang pernah dilaksanakan sehingga kesalahan-kesalahan dalam laporan keuangan bisa dijelaskan dengan baik dan masuk akal.

Menurut Mulyadi (2012:34) menyatakan bahwa :

Jika seorang memasuki karier sebagai akuntan publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Di samping itu, pelatihan teknis yang cukup mempunyai arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi dalam

dunia usaha dan profesinya, agar akuntan yang baru selesai menempuh pendidikan formalnya dapat segera menjalani pelatihan teknis dalam profesinya, pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik.

Ada beberapa hal yang bisa menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang auditor, dan sekaligus sebagai indikator pengalaman auditor menurut Agoes (2012:34) yaitu:

1. Lamanya masa kerja
Lamanya masa kerja auditor akan berpengaruh terhadap pengalaman kerjanya. Semakin lama auditor bekerja tentunya pengalaman kerja semakin banyak, dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda.
2. Pengalaman mengikuti pelatihan
Semakin banyak pelatihan-pelatihan kerja yang diikuti oleh auditor, akan semakin banyak pengalaman yang didapatkan. Pelatihan-pelatihan memberikan tambahan wawasan dan dapat meningkatkan kemampuan auditor.
3. Kemampuan dalam mendeteksi kekeliruan
Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kemampuan dalam mendeteksi kekeliruan dalam laporan keuangan kliennya semakin bagus.
4. Banyaknya klien yang diaudit
Semakin auditor banyak melakukan audit pada perusahaan-perusahaan klien, maka pengalaman yang diperoleh juga akan lebih banyak. Dikarenakan, tentu saja masalah yang dihadapi akan berbeda-beda antara klien perusahaan satu dengan yang lainnya.

Menurut Tubbs (2012:748) bahwa seorang auditor yang berpengalaman adalah:

1. Mereka lebih banyak mengetahui kesalahan (*they know more errors*)
2. Mereka mempunyai pengetahuan lebih banyak tentang kesalahan secara akurat (*they have more accurate error knowlwdge*)
3. Mereka mengetahui lebih banyak tipe kesalahan (*they know more atypical errors*)
4. Lebih unggul dalam menelusur kesalahan (*the causally-related features of errors become more salient with experience*)

Jadi dapat dikatakan bahwa seseorang jika melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus, maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam

menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan dia telah benar-benar memahami teknik atau cara menyelesaikannya, serta telah banyak mengalami berbagai hambatan atau kesalahan dalam pekerjaannya tersebut, sehingga dapat lebih cermat dan berhati-hati menyelesaikannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi seorang auditor yang berpengalaman memerlukan beberapa indikator sebagai penentunya, yaitu kemampuan mendeteksi kesalahan yang bisa diperoleh karena lamanya masa kerja, pelatihan-pelatihan yang diikuti dan seberapa banyak klien yang diaudit.

Menurut Singgih dan Bawono (2020:87) menyatakan kriteria pengalaman auditor terdiri dari :

- 1) Kepekaan dalam mendeteksi adanya kekeliruan : Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang peka dan cepat tanggap dalam mendeteksi adanya kekeliruan.
- 2) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas audit : Semakin berpengalaman seorang auditor, maka akan dapat menyelesaikan tugas audit tepat waktu.
- 3) Kemampuan dalam menggolongkan kekeliruan : Auditor yang berpengalaman adalah auditor yang mampu menggolongkan kekeliruan tujuan dan sistem akuntansi melandasinya.
- 4) Kesalahan dalam melakukan tugas audit : Semakin berpengalaman seorang auditor, maka tingkat kesalahan dalam melaksanakan tugas audit diminimalisasi.

Menurut Carolita dan Rahardjo (2018:128) menyatakan bahwa auditor dipandang sebagai suatu profesi karena memiliki ciri-ciri berupa:

- 1) Membutuhkan dasar pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan profesi tersebut dengan baik (*common body of knowledge*).
- 2) Memiliki syarat-syarat tertentu untuk menerima anggota (*standard of admittance*).
- 3) Mempunyai kode etik dan aturan main (*code of ethic and code of conduct*).
- 4) Memiliki standar untuk menilai pekerjaan (*standar of perfomance*).

Dengan demikian berarti bahwa apabila di dalam diri seorang akuntan profesional terdapat suatu sistem nilai atau norma yang mengatur perilaku mereka dalam proses pelaksanaan tugas. Pengembangan dan kesadaran etik atau moral memainkan perang penting dalam semua era profesi akuntan.

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2014:64), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman auditor adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Waktu : Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
- b) Frekuensi : Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c) Jenis tugas : Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d) Penerapan : Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e) Hasil : Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Dengan demikian pengalaman sangatlah penting diperlukan dalam rangka kewajiban seorang pemeriksa terhadap tugasnya untuk memenuhi standar audit. Pengetahuan seorang auditor dimulai dengan pendidikan formal, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang profesional, auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup. Sebagaimana yang disebutkan dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) bahwa persyaratan yang dituntut dari seorang auditor independen adalah orang yang memiliki pendidikan dan pengalaman yang

memadai yang biasanya diperoleh dari praktik-praktik dalam bidang auditing sebagai auditor independen.

2.1.3 Kinerja Auditor

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Moeheriono (2012:95), menyatakan bahwa :

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), menyatakan bahwa :

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Sedarmayanti (2020:182) menyatakan bahwa :

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi didasarkan pada tanggung jawab dan tugas masing-masing yang telah diberikan kepada pegawai untuk

mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan yang ada.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Rismawati & Mattalata, (2018:2)

menyatakan bahwa :

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2020: 187), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Karakteristik Pekerjaan Merupakan rancangan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya seorang sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
5. Pendidikan Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

6. Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.
7. Disiplin Kerja Merupakan suatu karyawan dalam menjalankan aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini merupakan waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
8. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
9. Kepemimpinan Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengatur tugas yang diberikannya.
10. Kompetensi Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
11. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau suatu perusahaan. Kebiasaan norma ni mengatur al yang berlakudan dterima secara umum seerta harus dipatuhi oleh suatu perusahaan atau organisasi.
12. Motivasi Kerja Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya karakteristik pegawai orang yang mempunyai kinerja tinggi

oleh Mangkunegara (2018:56) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Wirawan (2012:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
5. Ketelitian yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan apa yang diperintahkan oleh atasan.

Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

2.1.3.2 Pengertian Kinerja Auditor

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, bisa faktor yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang 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.

menurut Fanani et al, (2018:87) menyatakan bahwa : “Kinerja auditor merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung”. Selanjutnya Susan (2019:191) menyatakan bahwa :

Kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas.

Alfianto, S., & Suryandari, (2015:116) menyatakan kinerja auditor adalah :

Auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

Auditor dalam melaksanakan pemeriksaannya harus mematuhi berbagai peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan sesuai dengan yang diinginkan. Terdapat standar yang berlaku untuk seorang auditor internal dalam melakukan pemeriksaan, salah satunya adalah standar kinerja auditor. Auditor dapat dikatakan kinerjanya baik apabila bila memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut merupakan standar kinerja auditor menurut *The Institute of internal Auditor* (2017:22), yaitu:

5. Mengelola Aktivitas Audit Internal
6. Sifat Dasar Pekerjaan
7. Perencanaan Penugasan
8. Pelaksanaan Penugasan
9. Komunikasi Hasil Penugasan
10. Pemantauan Perkembangan
11. Komunikasi Penerimaan Risiko.

Adapun penjelasan mengenai standar kinerja auditor internal adalah sebagai berikut:

1. Mengelola Aktivitas Audit

Kepala audit internal harus mengelola aktivitas audit internal secara efektif untuk meyakinkan bahwa aktivitas tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

a. Perencanaan

Kepala audit internal harus menyusun perencanaan berbasis risiko (*riskbased plan*) untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Komunikasi dan Persetujuan

Kepala audit internal mengkomunikasikan rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan interim yang signifikan, kepada manajemen senior dan dewan untuk disetujui. Kepala audit internal juga harus mengkomunikasikan dampak dari keterbatasan sumber daya.

c. Pengelolaan Sumber Daya

Kepala audit internal harus memastikan bahwa sumber daya audit internal telah sesuai, memadai, dan dapat digunakan secara efektif dalam rangka pencapaian rencana yang telah disetujui.

d. Kebijakan dan Prosedur

Kepala audit internal harus menetapkan kebijakan dan prosedur untuk mengarahkan/memandu aktivitas audit internal.

e. Laporan kepada manajemen senior dan dewan

Kepala audit internal harus melaporkan secara periodik kinerja aktivitas audit internal terhadap rencananya dan kesesuaiannya dengan Kode Etik dan Standar. Laporan tersebut juga harus mencakup risiko signifikan, permasalahan tentang pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola, dan hal lainnya yang memerlukan perhatian dari manajemen senior dan/atau dewan

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Aktivitas audit internal harus melakukan evaluasi dan memberikan kontribusi peningkatan proses tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian organisasi dengan menggunakan pendekatan yang sistematis, teratur, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal terwujud ketika auditor bersikap proaktif dan evaluasi mereka memberikan pandangan baru dan mempertimbangkan dampak masa depan.

a. Tata kelola

Aktivitas audit internal harus menilai dan memberikan rekomendasi yang sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Aktivitas audit internal dapat memperoleh informasi untuk mendukung penilaian tersebut dari berbagai penugasan. Hasil berbagai penugasan tersebut, apabila dilihat secara bersamaan, akan memberikan pemahaman proses pengelolaan risiko organisasi dan efektivitasnya. Proses pengelolaan risiko dipantau melalui aktivitas manajemen yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, atau keduanya.

c. Pengendalian

Aktivitas audit internal harus membantu organisasi memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitasnya serta mendorong pengembangan berkelanjutan.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan rencana untuk setiap penugasan yang mencakup tujuan penugasan, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Rencana penugasan harus mempertimbangkan strategi organisasi, tujuan dan risiko-risiko yang relevan untuk penugasan itu.

a. Tujuan Penugasan

Tujuan harus ditetapkan untuk setiap penugasan, yang antara lain :

- Auditor internal harus melakukan penilaian pendahuluan terhadap risiko terkait dengan kegiatan yang direview. Tujuan penugasan harus mencerminkan hasil penilaian tersebut
 - Auditor internal harus mempertimbangkan kemungkinan timbulnya kesalahan yang signifikan, kecurangan, ketidaktaatan, dan eksposur lain pada saat menyusun tujuan penugasan
 - Kriteria yang memadai diperlukan untuk mengevaluasi tata kelola, pengelolaan risiko, dan pengendalian. Auditor internal harus memastikan seberapa jauh manajemen dan/atau dewan telah menetapkan kriteria memadai untuk menilai apakah tujuan dan sasaran telah tercapai. Apabila memadai, auditor internal harus menggunakan kriteria tersebut dalam evaluasinya. Apabila tidak memadai, auditor internal harus mengidentifikasi kriteria evaluasi yang sesuai melalui diskusi dengan manajemen dan/atau dewan.
- b. Ruang Lingkup Penugasan Ruang lingkup penugasan yang ditetapkan harus memadai untuk dapat mencapai tujuan penugasan.
- c. Alokasi Sumber Daya Penugasan Auditor internal harus menentukan sumber daya yang sesuai dan memadai untuk mencapai tujuan penugasan, berdasarkan evaluasi atas sifat dan tingkat kompleksitas setiap penugasan, keterbatasan waktu, dan sumber daya yang dapat digunakan.
- d. Program Kerja Penugasan
- e. Auditor internal harus menyusun dan mendokumentasikan program kerja untuk mencapai tujuan penugasan.

4. Pelaksanaan Penugasan

Auditor internal harus mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mendokumentasikan informasi yang memadai untuk mencapai tujuan penugasan.

a. Pengidentifikasian Informasi

Auditor internal harus mengidentifikasi informasi yang memadai, handal, relevan, dan berguna untuk mencapai tujuan penugasan.

b. Analisis dan Evaluasi

Auditor internal harus mendasarkan hasil penugasannya pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

c. Pendokumentasian Informasi

Auditor internal harus mendokumentasikan informasi yang memadai, handal, relevan dan berguna untuk mendukung kesimpulan dan hasil penugasan.

d. Supervisi Penugasan

Setiap penugasan harus di supervisi dengan tepat untuk memastikan bahwa sasaran tercapai, kualitas terjamin, dan staf tereduksi.

5. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus mengkomunikasikan hasil penugasannya yang antara lain sebagai berikut :

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi harus mencakup tujuan, ruang lingkup dan hasil penugasan.

Komunikasi akhir hasil penugasan harus memuat kesimpulan yang dapat

diterapkan, termasuk rekomendasi dan/atau tindak perbaikan yang dapat diterapkan. Apabila memungkinkan, pendapat auditor internal semestinya diberikan. Suatu pendapat harus mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lain, dan harus didukung dengan informasi yang cukup, handal, relevan dan bermanfaat.

b. Kualitas Komunikasi

Komunikasi yang disampaikan harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar

Apabila ketidakpatuhan terhadap Kode Etik, atau Standar mempengaruhi suatu penugasan, komunikasi hasil penugasan harus mengungkapkan: - Prinsip atau aturan perilaku pada Kode Etik, atau Standar yang tidak sepenuhnya dipatuhi - Alasan ketidakpatuhan, - Dampak ketidakpatuhan tersebut terhadap penugasan dan hasil penugasan yang dikomunikasikan.

d. Penyampaian Hasil Penugasan

Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hasil penugasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan

e. Pendapat Umum

Apabila terdapat pendapat umum, maka pendapat tersebut harus memperhatikan strategi, sasaran, dan risiko-risiko organisasi dan ekspektasi manajemen senior dan dewan, serta pemangku kepentingan lainnya. Pendapat umum harus didukung oleh informasi yang cukup, reliabel, relevan dan bermanfaat.

6. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal harus menetapkan dan memelihara sistem untuk memantau disposisi atas hasil penugasan yang telah dikomunikasikan kepada manajemen.

- a. Kepala audit internal harus menetapkan proses tindak lanjut untuk memantau dan memastikan bahwa manajemen senior telah melaksanakan tindakan perbaikan secara efektif, atau menerima risiko untuk tidak melaksanakan tindakan perbaikan.
- b. Aktivitas audit internal harus memantau disposisi hasil penugasan konsultasi untuk memantau tindakan perbaikan yang telah dilakukan oleh klien sesuai dengan hasil kesepakatan penugasan konsultasi.

7. Komunikasi Penerimaan Risiko

Dalam hal Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah menanggung risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, Kepala audit internal harus membahas masalah ini dengan manajemen senior. Jika Kepala audit internal meyakini bahwa permasalahan tersebut belum terselesaikan, maka Kepala audit internal harus mengkomunikasikan hal tersebut kepada dewan.

Selanjutnya Kode etika auditor internal yang harus diterapkan dan ditegakkan menurut Agoes, (2014:205) adalah sebagai berikut :

1. Integritas Integritas auditor internal membentuk keyakinan dan oleh karenanya menjadi dasar kepercayaan terhadap pertimbangan auditor internal.
2. Objektivitas Auditor internal menunjukkan objektivitas profesional pada level tertinggi dalam memperoleh, mengevaluasi dan mengkomunikasikan informasi tentang aktivitas atau proses yang diuji. Auditor internal

melakukan penilaian yang seimbang atas segala hal yang relevan dan tidak terpengaruh secara tidak semestinya oleh kepentingan pribadi atau pihak lain dalam memberikan pertimbangan.

3. Kerahasiaan Auditor internal menghormati nilai dan kepemilikan informasi yang diterimanya dan tidak mengungkap informasi tersebut tanpa kewenangan yang sah, kecuali diharuskan oleh hukum atau profesi.
4. Kompetensi Auditor internal menerapkan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang diperlukan dalam memberikan jasa audit internal.

Aturan perilaku auditor internal menurut menurut Agoes, (2014:210) antara lain sebagai berikut

1. Integritas:
 - a. Auditor internal harus melaksanakan pekerjaannya secara jujur, hati-hati dan bertanggung jawab.
 - b. Harus mematuhi hukum dan membuat pengungkapan sebagaimana diharuskan oleh hukum atau profesi.
 - c. Dilarang secara sadar terlibat dalam kegiatan ilegal, atau melakukan kegiatan yang dapat mendiskreditkan profesi audit internal atau organisasi.
 - d. Harus menghormati dan mendukung tujuan organisasi yang sah dan etis.
2. Objektivitas
 - a. Auditor internal tidak boleh berpartisipasi dalam kegiatan atau hubungan apapun yang dapat atau diduga dapat menghalangi penilaian auditor internal yang adil. Termasuk dalam hal ini adalah kegiatan atau hubungan apapun yang mengakibatkan timbulnya pertentangan kepentingan dengan organisasi.
 - b. Tidak boleh menerima apapun yang dapat, atau patut diduga dapat, mengganggu pertimbangan profesionalnya.
 - c. Harus mengungkapkan semua fakta material yang diketahuinya, yang apabila tidak diungkapkan, dapat mendistorsi laporan atas kegiatan yang direview.
3. Kerahasiaan
 - a. Auditor internal harus selalu berhati-hati dalam menggunakan dan menjaga informasi yang diperoleh selama melaksanakan tugas profesinya.
 - b. Tidak boleh menggunakan informasi untuk memperoleh keuntungan pribadi, atau dalam cara apapun, yang bertentangan dengan hukum atau yang dapat merugikan tujuan organisasi yang sah dan etis.
4. Kompetensi
 - a. Auditor internal hanya terlibat dalam pemberian jasa yang memerlukan pengetahuan, kecakapan dan pengalaman yang dimilikinya.

- b. Harus memberikan jasa audit internal sesuai dengan Standar Internasional Praktik Profesional Audit Internal (Standar).
- c. Harus senantiasa meningkatkan keahlian, keefektifan dan kualitas jasanya secara berkelanjutan.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, menurut Nuraini, (2017:117) yaitu :

Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal atau faktor individu adalah faktor yang dipengaruhi diri individu tersebut. Faktor internal dapat berupa : komitmen organisasi, motivasi, independensi, pengalaman kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, etika profesi, perbedaan sifat gender, dan lainnya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor lingkungan dan dipengaruhi oleh lingkungan tempat auditor bekerja. Faktor eksternal, yaitu berupa: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tekanan waktu yang diberikan, dan lain sebagainya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal selain profesionalisme dan motivasi kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal menurut Sujana (2012:119) adalah:

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor internal adalah dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi. Rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Sedangkan Sudiksa dan Utama (2016:98) mengungkapkan bahwa:

Kinerja yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor. Faktor tersebut yakni profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor internal adalah kompetensi, motivasi kerja, profesionalisme, kepuasan kerja, kesesuaian peran, komitmen organisasi dan pengalaman kerja. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kompetensi dan pengalaman kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator menurut Suswanto dan Priansa (2014: 86), yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*) Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*Dependability*) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki pegawai.
4. Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*Adaptability*) Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*Cooperation*) Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Selanjutnya Pratama, (2014:109) menyatakan bahwa kriteria penilaian kinerja auditor dapat diukur dengan :

- 1) Kemampuan, yaitu merupakan kecakapan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dipengaruhi dari bidang pekerjaan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan factor usia,
- 2) Komitmen profesional, yaitu merupakan tingkat loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya,
- 3) Kepuasan kerja, yaitu tingkat kepuasan seseorang dengan posisi atau jabatannya pada suatu organisasi atau perusahaan,
- 4) Motivasi, yaitu keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan seseorang tersebut untuk menjalankan suatu kegiatan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja seorang auditor juga sedang mendapat sorotan dari banyak pihak terkait kasus-kasus yang ikut melibatkan akuntan publik atau auditor independen menjadi alasan mengapa profesi ini sangat dilematis

Dalam mengukur kinerja auditor, terdapat empat indikator menurut Agung (2019:40), yaitu :

1. Tanggung Jawab sebagai seorang auditor tanggungjawab profesi sangatlah di agungkan dalam melakukan pemeriksaan audit. Pasalnya, untuk menunjang kualitas kinerja menjadi semakin baik bergantung kepada tanggungjawab akuntan publik itu sendiri
2. Kemampuan seorang auditor yang memiliki kemampuan dalam mengaudit maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang auditor berpengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun.
3. Komitmen Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga dapat berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

Kriteria dalam penilaian kinerja auditor menggunakan empat metode pengukuran menurut Rosally dan Jogi, (2015: 129) yang antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Komitmen Profesional.
3. Motivasi.
4. Kepuasan Kerja.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing kriteria yang digunakan dalam penilaian kinerja auditor:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan, dan faktor usia. Kemampuan profesional seorang auditor dapat dijelaskan dalam standar umum yang berlaku umum (*Generally Accepted Auditing Standards*) yang dikembangkan oleh AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) seperti berikut:

- 1) Auditor harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor.
- 2) Auditor harus mempertahankan sikap mental yang independen dalam semua hal yang berhubungan dengan audit.
- 3) Auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan

2. Komitmen profesional

Komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas individu pada profesinya. Profesi akuntan publik mempunyai komitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya bagi kepentingan publik bukan terbatas menuruti permintaan dari klien maupun perusahaan. Sebagaimana yang dinyatakan dalam Kode Etik Profesi Akuntan Publik bahwa “Ciri pembeda profesi akuntansi adalah kesediaannya menerima tanggung jawab untuk bertindak bagi kepentingan publik. Oleh karena itu, tanggung jawab Akuntan Profesional tidak hanya terbatas pada kepentingan klien atau pemberi kerja. Dalam bertindak bagi kepentingan publik, Akuntan Profesional memerhatikan dan mematuhi ketentuan Kode Etik ini. Jika Akuntan Profesional dilarang oleh hukum atau peraturan untuk mematuhi bagian tertentu dari Kode Etik ini, Akuntan Profesional tetap mematuhi bagian lain dari Kode Etik ini”.

Oleh karena itu, akuntan publik harus mematuhi prinsip-prinsip dasar etika profesi yang terdiri dari :

- 1) Prinsip Integritas Prinsip integritas mewajibkan setiap Praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional maupun hubungan bisnisnya.

- 2) Prinsip objektivitas prinsip objektivitas mengharuskan praktisi untuk tidak membiarkan subjektivitas, benturan kepentingan, atau pengaruh yang tidak layak dari pihak-pihak lain memengaruhi pertimbangan profesional atau pertimbangan bisnisnya.
- 3) Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional
Prinsip kompetensi serta sikap kecermatan dan kehati-hatian profesional mewajibkan setiap Praktisi untuk:
 - a) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian profesional yang dibutuhkan untuk menjamin pemberian jasa profesional yang kompeten kepada klien atau pemberi kerja; dan
 - b) Menggunakan kemahiran profesional secara saksama (cermat dan hati-hati) sesuai dengan standar profesi dan kode etik profesi yang berlaku dalam memberikan jasa profesional.

3. Prinsip Kerahasiaan

Prinsip kerahasiaan mewajibkan setiap Praktisi untuk tidak melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

- a) Mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis kepada pihak diluar KAP atau Jaringan KAP tempatnya bekerja tanpa adanya wewenang khusus, kecuali jika terdapat kewajiban untuk mengungkapkannya sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan lainnya yang berlaku; dan

b) Menggunakan informasi yang bersifat rahasia yang diperoleh dari hubungan profesional dan hubungan bisnis untuk keuntungan pribadi atau pihak ketiga.

4. Prinsip Perilaku Profesional

Prinsip perilaku profesional mewajibkan setiap praktisi untuk mematuhi setiap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, serta menghindari setiap tindakan yang dapat mendiskreditkan profesinya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dapat diuraikan sebagai berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh Edward Asri pada tahun 2021 dengan Judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus dengan jumlah sampel sebanyak 14 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kemudian peneliti mengolah data dengan rumus statistik dan bantuan SPSS 20.

Hasil penelitian dari kedua variabel menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 1,448 < t_{tabel} 2,201$. Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} -0,132 < t_{tabel} 2,201$. Secara bersama-sama pengalaman kerja dan kompetensi tidak terdapat berpengaruh terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang.

Penelitian kedua dilakukan oleh Sri Widati tahun 2022 dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Kabupaten Konawe.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit pada inspektorat Kabupaten Konawe. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis moderate regression analysis (MRA). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ikut dalam tugas pemeriksaan di inspektorat Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor dan staf yang pernah mengikuti pelatihan audit pada inspektorat Kabupaten Konawe. Total responden sebanyak 30 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompetensi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kualitas audit) sebesar 89,6% sedangkan sisanya sebesar 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Ajeng Citra Dewi tahun 2016 dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh: (1) Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit, (2) Kompetensi terhadap Kualitas Audit, (3) Independensi terhadap Kualitas Audit, (4) Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit, (5) Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 auditor internal yang bekerja pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: (1) Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Audit sebesar 13,6%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,136. (2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit sebesar 11%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,110. (3) Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit sebesar 16%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien

determinasi 0,160. (4) Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Audit sebesar 25,8%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,258. (5) Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai variabel moderasi sebesar 27,7%. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien determinasi 0,277.

Penelitian keempat dilakukan oleh Herda Nengsy dan Aisyah Nasril tahun 2018. dengan judul Pengaruh Pengalaman dan Independensi Auditor terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh pengalaman dan independensi auditor terhadap kualitas audit. Penelitian ini dilakukan pada seluruh Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Wilayah Pekanbaru. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kausal komparatif, dengan penyebaran kuesioner sebanyak 52 kusioner, namun data yang dapat diolah hanya 34 kuesioner dan 18 sisanya merupakan kuesioner yang tidak diisi, hal ini disebabkan karena faktor kesibukan auditor. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden dan mengambilnya kembali paling lama jangka waktu 1 minggu. Model analisa data yang digunakan adalah analisi regresi linear berganda, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesa yang digunakan adalah uji-t, uji f dan

koefisien determinasi (R^2). Deskriptif statistik juga digunakan untuk membantu menganalisa data dengan mendeskripsikan data yang terkumpul.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman memiliki thitung sebesar $2,512 > t_{tabel} 2,041$ sehingga secara parsial Pengalaman berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru. Independensi memiliki nilai thitung sebesar $5,109 > t_{tabel} 2,041$ sehingga secara parsial Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru. Uji secara simultan diketahui bahwa variabel Pengalaman dan Independensi memiliki nilai Fhitung sebesar $29,121 > F_{tabel} 3,316$ sehingga Pengalaman dan Independensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar $0,653$ yang berarti bahwa $65,30\%$ variasi kualitas audit (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman (X1) dan independensi auditor (X2). Sedangkan sisanya $34,70\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi penelitian ini.

Penelitian kelima dilakukan oleh Andi Mansahid Priogandi tahun 2021. dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, wawancara dan telaah dokumen. Sedangkan teknik analisis data yang

digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh hasil bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Independensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Hasil pengujian serempak maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat adalah komitmen organisasi.

Untuk lebih jelasnya peneliti sajikan hasil penelitian terdahulu dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Implikasi Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
1	2	3	4
1.	Edward Asri, (2021).	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kualitas Audit aparat inspektorat	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah - Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
1	2	3	4
		dalam pengawasan keuangan daerah di pemerintahan kota padang panjang	<p>pengawasan keuangan daerah</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secara bersama-sama pengalaman kerja dan kompetensi tidak terdapat berpengaruh terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah di Pemerintahan Kota Padang Panjang
2	Sri Widati, (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Kabupaten Konawe	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. - Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. - Kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit
3	Ajeng Citra Dewi, (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Independensi Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi pada Inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. - Kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit - Independensi berpengaruh terhadap kualitas audit - Pengalaman kerja, kompetensi, dan independensi secara simultan berpengaruh terhadap kualitas audit
4	Herda Nengsy dan Aisyah Nasril, (2018)	Pengaruh Pengalaman dan Independensi Auditor terhadap kualitas audit	<ul style="list-style-type: none"> - Pengalaman berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru. - Independensi berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Implikasi
1	2	3	4
		pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru	Wilayah Pekanbaru - Pengalaman dan Independensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik (KAP) di Wilayah Pekanbaru.
5	Andi Mansahid Priogandi, (2021)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat	<ul style="list-style-type: none"> - kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat - Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat - Independensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. - Kompetensi, komitmen organisasi, dan independensi mempunyai pengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan tabel di atas bahwa posisi penelitian yang dilakukan peneliti memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang relevan, peneliti membandingkannya dengan maksud untuk mengembangkan permasalahan dan teori-teori variabel yang diteliti dan juga sebagai bahan referensi teori-teori penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian terdahulu yang relevan dijadikan bahan untuk mengkaji dan

mengembangkan teori-teori yang variabelnya memiliki kesamaan walaupun objek penelitiannya berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori terhubung dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Audit terhadap sektor publik sangat penting dilakukan karena merupakan bentuk tanggungjawab publik (pemerintah pusat atau daerah) untuk mempertanggungjawabkan dana yang telah digunakan oleh instansi sehingga dapat diketahui pemanfaatan dana tersebut dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan standar atau tidak.

Kinerja auditor dapat diartikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), audit yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu profesional, auditor independen, pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

Kriteria dalam penilaian kinerja auditor menggunakan empat metode pengukuran menurut Rosally dan Jogi, (2015: 129) yang antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan.
2. Komitmen Profesional.
3. Motivasi.
4. Kepuasan Kerja.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/04/M.PAN/03/2008 ditegaskan bahwa auditor internal atau Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) harus mematuhi prinsip-prinsip diantaranya:

1. Integritas, yaitu kepribadian yang dilandasi oleh unsur jujur, berani dan bertanggungjawab.
2. Obyektivitas, yaitu keadaan tidak berpihak dan tidak dipengaruhi oleh pihak manapun dalam mengumpulkan, mengevaluasi dan memproses data/informasi.
3. Kerahasiaan, yaitu auditor tidak mengungkapkan informasi tersebut kecuali apabila diharuskan oleh peraturan perundang-undangan.
4. Kompetensi, yaitu auditor harus memiliki pengetahuan, keahlian, pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diantaranya yaitu kompetensi dan pengalaman auditor. Kompetensi merupakan sikap yang harus dimiliki auditor yang diperoleh dengan menggunakan keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Dengan ketrampilannya itu, auditor diharapkan dapat mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan sangat jarang atau bahkan tidak pernah membuat kesalahan.

Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar. Untuk memperoleh kompetensi tersebut, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi auditor yang dikenal dengan nama

pendidikan profesional berkelanjutan. Oleh sebab itu, audit hanya bisa dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian khusus serta telah mengikuti pelatihan secara teknis pada bidang audit untuk menunjang profesinya sebagai auditor. Auditor yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, maka pengetahuan yang dimiliki akan semakin luas.

Oklivia dan Marlinah (2014:98) menyatakan bahwa: “Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar”. Menurut Wibowo (2015:42): “Indikator yang terdapat dalam kompetensi adalah pendidikan, pengalaman dan pelatihan”

Oleh karena itu seorang auditor dalam melakukan suatu pengawasan tidak hanya harus memiliki sikap mental yang integritas dan objektivitas, tetapi juga harus memiliki kompetensi pengetahuan, dimana hal tersebut sangat dibutuhkan dalam proses audit. Jadi integritas, objektivitas dan kompetensi seorang auditor dengan kinerja auditor memiliki keterkaitan yang sangat erat karena integritas, objektivitas dan kompetensi auditor sangat dibutuhkan dalam proses audit, auditor internal mampu melaksanakan tanggungjawab dan kinerjanya sesuai dengan standar, prosedur dan pedoman audit serta mampu menghasilkan laporan hasil audit yang tepat, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain itu pengalaman merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang auditor karena auditor yang lebih berpengalaman akan memiliki skema yang lebih baik dalam mendefinisikan kekeliruan-kekeliruan daripada auditor yang kurang berpengalaman. Menurut Mulyadi (2019:24) “Pengalaman auditor merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui interaksi”.

Agoes (2012:32) menyatakan bahwa:

Pengalaman auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor hal ini disebabkan betapapun tingginya kemampuan seseorang dalam bidang-bidang lain termasuk dalam bidang bisnis dan keuangan, ia tidak dapat memenuhi persyaratan yang dimaksudkan dalam standar auditing, jika tidak memiliki pendidikan serta pengalaman auditor yang memadai dalam bidang auditing karena hal tersebut akan berdampak pada kinerja auditor yang akan dihasilkan.

Ada beberapa hal yang bisa menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang auditor, dan sekaligus sebagai indikator pengalaman auditor menurut

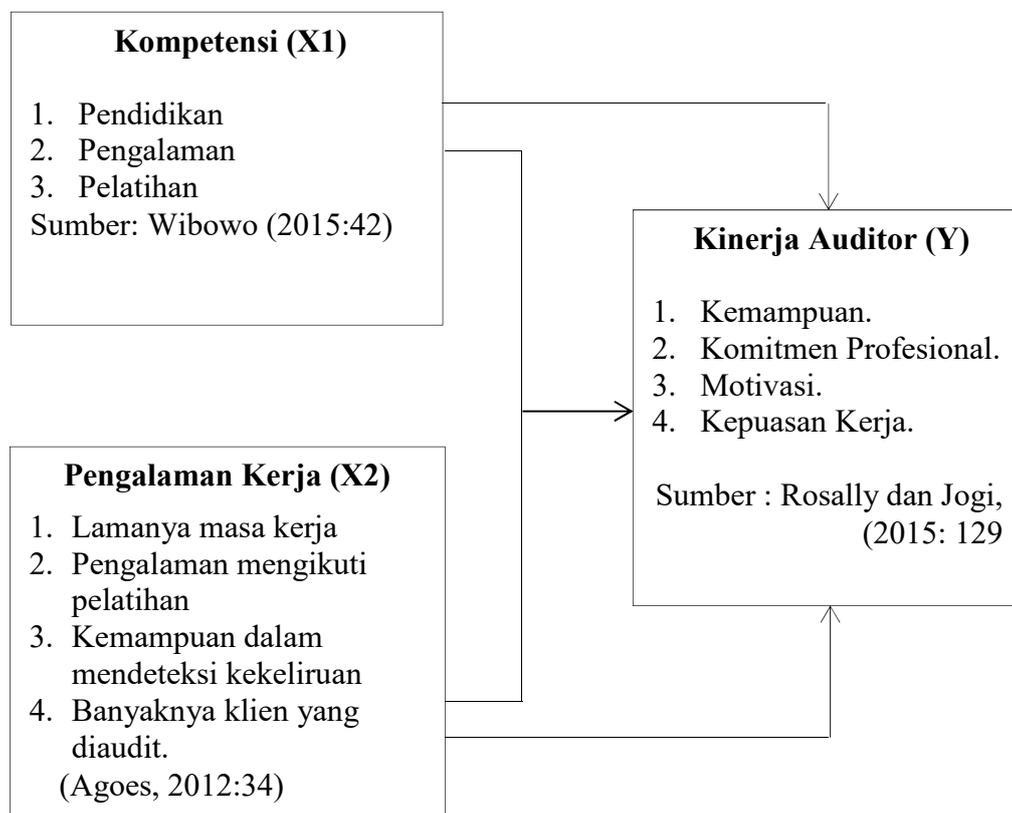
Agoes (2012:34) yaitu:

1. Lamanya masa kerja
Lamanya masa kerja auditor akan berpengaruh terhadap pengalaman kerjanya. Semakin lama auditor bekerja tentunya pengalaman kerja semakin banyak, dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda.
2. Pengalaman mengikuti pelatihan
Semakin banyak pelatihan-pelatihan kerja yang diikuti oleh auditor, akan semakin banyak pengalaman yang didapatkan. Pelatihan-pelatihan memberikan tambahan wawasan dan dapat meningkatkan kemampuan auditor.
3. Kemampuan dalam mendeteksi kekeliruan
Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang auditor, maka kemampuan dalam mendeteksi kekeliruan dalam laporan keuangan kliennya semakin bagus.
4. Banyaknya klien yang diaudit
Semakin auditor banyak melakukan audit pada perusahaan-perusahaan klien, maka pengalaman yang diperoleh juga akan lebih banyak. Dikarenakan, tentu saja masalah yang dihadapi akan berbeda-beda antara klien perusahaan satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayu dan Bambang (2016) serta Hanjani dan Rahardja (2014) menyatakan bahwa pengalaman auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman auditor dalam mengaudit, akan semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriyanti dan Jianto (2019) menyatakan bahwa kompetensi dan pengalaman auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini karena kinerja auditor salah satunya ditentukan oleh sikap profesional dan pengalaman kerja dari auditor itu sendiri. Dengan demikian adanya pengaruh kompetensi dan pengalaman auditor terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka apabila digambarkan dalam paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.