

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan karena adanya perbedaan dari penelitian terdahulu, namun penelitian ini juga terdapat keterkaitan atau kesamaan dari penelitian terdahulu.

1. **Wahyu Hapsari dan Erry Suryandari Fathmaningrum (2020)**

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh independensi, komitmen organisasi, pemahaman *Good Governance*, ketidakjelasan peran, terhadap kinerja auditor internal pemerintah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ialah independen, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, ketidakjelasan peran dan kinerja auditor. penelitian ini menggunakan data primer yang berfifat kuantitatif yang berasal dari jawaban responden dalam bentuk kuesioner. Sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja pada kantor inspektorat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan data sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah SPSS versi 22 dengan metode analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel independen, komitmen organisasi, *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan untuk ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen yaitu independen
- c. Menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Menggunakan variabel independen berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen *goog governance*, komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan profesionalisme, gaya kepemimpinan dan supervisi.
- b. Objek sampel yang diambil berbeda, penelitian terdahulu mengambil sampel pada Provinsi Yogyakarta sedangkan untuk penelitian sekarang pada daerah Kabupaten Siak.

2. **Juan Alexander Jiputra (2019)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah divisi penjualan PT Rembaka. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah pendekatan persamaan model struktural dengan teknik Partial Least Square. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada PT Rembaka.

- b. Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Rembaka.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Rembaka.
- d. Gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.
- e. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.
- f. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan partisipatif.
- b. Menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dengan skala likert 1-5
- c. Teknik analisis data yaitu menggunakan SMART PLS

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen kinerja karyawan pada divisi penjualan PT Rembaka, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan variabel kinerja auditor Internal Kantor Inspektorat Kabupaten Siak.
- b. Perbedaan variabel dependen yaitu motivasi dan kepuasan kerja

- c. Objek pengambilan sampel berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek divisi penjualan PT Rembaka, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan objek penelitian pada kantor Inspektorat Kabupaten Siak.

3. Ita Nurezeki Fauziana (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh independensi, etika profesi audit, profesionalisme, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja dikantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 38 responden dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi, etika profesi audit, motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada:

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen profesionalisme dan independen

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel independen yang digunakan berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel etika profesi audit, motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan supervisi.

- b. Objek penelitian yang digunakan penelitian terdahulu yaitu auditor yang bekerja pada KAP Surakarta dan Yogyakarta sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor Inspektorat Kabupaten Siak.

4. Putu Ryan Hendrawan, dan I Ketut Budiarta (2018)

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji pengaruh integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja auditor. variabel yang digunakan ialah kinerja auditor, integritas, independen dan gaya kepemimpinan transformasional. Populasi yang digunakan adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor Inspektorat Kota Denpasar. Pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh dengan kuesioner. Target responden dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang meliputi analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas, independensi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penerapan integritas dan independen terhadap auditor dapat membuat kinerja auditor semakin baik. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan nuansa yang baik pada kinerja auditor.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor.
- b. Menggunakan variabel independen independen.
- c. Menggunakan kuesioner dalam pengambilan data.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Objek yang digunakan penelitian terdahulu ialah auditor kantor Inspektorat Kota Denpasar sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor kantor Inspektorat Kabupaten Siak
- b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel integritas dan gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan profesionalisme, gaya kepemimpinan dan supervisi.

5. Naomi Olivia Haryanto dan Clara Susilawati (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi, independen dan profesionalisme auditor internal terhadap kualitas audit pada perusahaan manufaktur Semarang. Variabel yang digunakan penelitian ini adalah kompetensi, independensi, profesionalisme dan kualitas audit. Teknik pengambilan data ialah *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, independen dan profesionalisme terhadap kualitas audit.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel independen yaitu independen dan profesionalisme
Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:
 - a. Penelitian terdahulu menggunakan auditor perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor internal pemerintah.
 - b. Menggunakan variabel independen berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel kompetensi, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan supervisi

6. Marita dan Yossy Purnama Sari Gultom (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, etika Profesi, independensi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap auditor internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi yang digunakan ialah auditor pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 30 auditor, dan sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan Variabel dependen Kinerja Auditor
- b. Menggunakan variabel independen yaitu profesionalisme dan independensi
- c. Merupakan penelitian kuantitatif

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Perbedaan variabel independen yang digunakan. Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu yaitu Etika Profesi dan motivasi sedangkan untuk variabel independen yang digunakan penelitian sekarang yaitu gaya kepemimpinan dan supervisi.
- b. Objek penelitian terdahulu adalah auditor yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor internal Inspektorat Kabupaten Siak.

7. Andre Setiawan (2017)

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.. Variabel yang digunakan ialah gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah PT Asri Motor Cabang Jenggolo. Sampel berjumlah 68 karyawan. uji statistik deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis dengan pengujian SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan partisipatif.
- b. Menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data dengan skala likert 1-5
- c. Teknik analisis data yaitu menggunakan SMART PLS

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen kinerja karyawan, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan variabel kinerja auditor
- b. Perbedaan variabel dependen yaitu motivasi dan kepuasan kerja
- c. Objek pengambilan sampel berbeda, penelitian terdahulu menggunakan objek PT Asri Motor Cabang Jenggolo, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan objek penelitian pada kantor Inspektorat Kabupaten Siak.

8. Furi Windari (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris mengenai: (1) pengaruh simultan dan parsial variabel komitmen organisasi, independensi auditor, kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etika profesi terhadap kinerja auditor dengan kepatuhan terhadap standar profesional akuntan (SPAP) sebagai variabel moderating. (2) kepatuhan terhadap standar profesionalisme akuntan publik (SPAP) dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi, independensi auditor, kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etika profesi terhadap kinerja auditor. populasi yang digunakan yaitu auditor yang bekerja pada KAP Medan. jenis penelitian ini adalah penelitian kausal. Teknik pengambilan data yaitu dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis secara simultan dan parsial digunakan Uji F dan Uji t, sedangkan untuk menguji variabel moderating digunakan uji residual. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara simultan variabel komitmen organisasi, independensi auditor, kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, dan secara parsial variabel komitmen organisasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan variabel independensi auditor dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor (2) Variabel standar profesional akuntan publik (SPAP) dapat memoderasi variabel komitmen organisasi, independensi auditor, kompetensi, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, dan etika profesi terhadap Kinerja Auditor pada kantor akuntan publik di Medan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen yaitu kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen yaitu independensi

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etika profesi sedangkan untuk variabel independen penelitian sekarang yaitu profesionalisme, gaya kepemimpinan dan supervisi.
- b. Objek penelitian terdahulu adalah auditor KAP Medan, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor internal Inspektorat Kabupaten Siak.

9. Astrid Fembriani dan I Ketut Budiarta (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor pemerintah. Populasi pada penelitian ini yaitu BPK RI Perwakilan Bali, dengan sampel 42 auditor, pengumpulan data dengan kuesioner yang di sebar kepada 42 auditor dan hanya 39 responden yang hanya bisa di olah, teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja auditor dapat di pengaruhi oleh struktur audit, pemahaman good governance, budaya

organisasi dan komitmen organisasi, namun tidak dapat di pengaruhi oleh konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan
- c. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen struktur audit, pemahaman good governance , budaya organisasi, komitmen organisasi, konflik peran, ketidakjelasan peran. Sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan profesionalisme, independen dan supervisi
- b. Objek penelitian terdahulu adalah auditor yang bekerja pada BPK RI Perwakilan Bali, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Siak

10. **Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera (2015)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar. Populasi dari penelitian ini adalah 45 orang auditor yang bekerja di Inspektorat Kota Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus yaitu seluruh populasi digunakan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Hasil analisis menunjukkan

integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja auditor Inspektorat Kota Denpasar.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel integritas, obyektifitas, kerahasiaan dan kompetensi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel indepenen gaya kepemimpinan, independen dan supervisi.
- b. Objek peneliti berbeda. Penelitian terdahulu menggunakan auditor yang bekerja di BPKP Provinsi Jawa Timur, sedangkan untuk penelitian sekarang menggunakan auditor yang bekerja pada Inspektorat Kabupaten Siak.

11. Haris Fuad dan Rina Trisnawati (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman, otonomi, profesionalisme, ambiguitas peran dan motivasi terhadap kinerja auditor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Semarang yang terdaftar pada IAPI tahun 2015. Metode pengumpulan sampel dengan menggunakan teknik convenience sampling. Sampel pada penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Surakarta dan Semarang yang bersedia menjadi responden penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman, profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor,

sedangkan ambiguitas peran, otonomi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen profesionalisme

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel pengalaman, otonomi, ambiguitas peran dan motivasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel indepenen gaya kepemimpinan, independen dan supervisi.
- b. Objek penelitian terdahulu adalah auditor KAP Surakarta dan Semarang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor internal Inspektorat Kabupaten Siak.

12. Poppy Indriani dan Jaka Darmawan (2014)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tindakan supervisi, motivasi dan kerjasama terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang dan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor internal di bagian satuan pengendalian intern pada divisi kepatuhan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang, dengan jumlah sampel sebanyak 13 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode sensus, metode yang mana semua auditor dijadikan sampel dalam penelitian.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel tindakan supervisi, motivasi, dan kerjasama berpengaruh terhadap kinerja auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada :

- a. Menggunakan variabel dependen kinerja auditor
- b. Menggunakan variabel independen Supervisi

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan kerjasama sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen profesionalisme, gaya kepemimpinan dan supervisi
- b. Objek penelitian terdahulu adalah auditor auditor PT. Bank Negara Indonesia Tbk Palembang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan auditor internal Inspektorat Kabupaten Siak.

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti Terdahulu	Tahun	INDEPENDEN			
			Profesionalisme	Gaya Kepemimpinan	Independen	Supervisi
1.	Wahyu Hapsari dan Erry Suryandari Fathmaningrum	(2020)			B	
2.	Juan Alexander Jiputra	(2019)		TB		
3.	Ita Nurezeki Fauziana	(2018)	B		TB	
4.	Putu Ryan Hendrawan, dan I Ketut Budiarta	(2018)			B	
5.	Naomi Olivia Haryanto dan Clara Susilawati	(2018)	B		B	
6.	Marita, Yossy P. S. G.	(2018)	B		B	
7.	Andre Setiawan	(2017)		B		
8.	Furi Windari	(2017)			TB	
9.	Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera	(2015)				TB
10.	Haris Fuad dan Rina Trisnawati	(2015)	TB			
11.	Poppy Indriani dan Jaka Darmawan.	(2014)				B

Sumber: Data dari penelitian Terdahulu

B = Berpengaruh

TB = Tidak Berpengaruh

2.2 Landasan Teori

Pada bagian ini berisi tentang landasan teori yang isinya memuat teori-teori yang digunakan oleh peneliti untuk membantu dalam menganalisis data mengenai penelitian yang akan dilakukan dan pada bagian ini menjelaskan landasan perumusan masalah beserta analisisnya. Berikut adalah teori yang digunakan :

2.2.1 Teori Atribusi

Teori Atribusi merupakan sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebab-penyebab perilaku kita dan orang lain. Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi (Mahdy, 2012). Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan perilaku seseorang, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku itu baik secara internal, misalnya yang sudah tertanam di dirinya seperti sifat, karakter, atau dari eksternal seperti tekanan, dorongan dan keadaan yang. Teori ini menggambarkan bahwa perilaku seseorang dapat disebabkan oleh faktor-faktor. Dengan teori atribusi dapat memprediksi perilaku seseorang yang sedang berada dalam situasi tertekan, nilai sosial dan pandangan masyarakat yang dihadapi.

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai *dispositional attribution* dan *situational attribution* atau penyebab internal dan eksternal. Robbins, 2008 dalam (Mahdy, 2012) *Disposition attribution* atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti

kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Robbins, 2008 dalam (Mahdy, 2012).

Teori atribusi yang telah dijelaskan dapat digunakan sebagai dasar acuan untuk mempelajari faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. karakteristik seseorang merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Seperti sikap profesionalisme dan independen yang merupakan faktor internal sedangkan gaya kepemimpinan dan supervisi yang merupakan faktor eksternal.

2.2.2 Audit

Audit pada SKPD didefinisikan sebagai suatu proses sistematis secara objektif, untuk melakukan pengujian keakuratan dan kelengkapan informasi yang disajikan dalam suatu laporan keuangan organisasi sektor publik (Bastian Indra, 2019). Audit merupakan suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti yang berhubungan dengan asersi tentang tindakan- tindakan dan kejadian- kejadian ekonomi secara obyektif untuk menemukan tingkat kepatuhan antara asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengomunikasikan hasil kepada pihak yang berkepentingan (Jusup, 2014). Auditor adalah seseorang yang memiliki kompeten dan sikap independensi dalam melaksanakan tugas auditing (Nuraini, 2016).

Auditing merupakan pengumpulan dan evaluasi bukti bukti informasi secara obyektif terkait dengan konteks permasalahan. Mengevaluasi apakah informasi tersebut memenuhi skriteria SOP atau bahkan tidak mengikuti aturan- aturan yang telah ditetapkan. Pada umumnya audit dikelompokkan menjadi 3 golongan, yaitu audit laporan keuangan, audit kepatuhan dan audit operasional (Jusup, 2014).

- a. Audit laporan keuangan, dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan sebagai keseluruhan yang dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan.
- b. Audit kepatuhan, bertujuan untuk menentukan apakah pihak yang diaudit telah mengikuti prosedur atau aturan tertentu yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang.
- c. Audit operasional, pengkajian atas setiap bagian dari prosedur atau metoda yang diterapkan suatu entitas guna untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas.

Standar audit merupakan pedoman umum pelaksanaan audit untuk membantu auditor dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya dalam audit laporan keuangan. Institut Akuntan Publik Indonesia mengadopsi International Standards on Auditing (ISA). Standar audit antara lain (Nuraini, 2016):

1. Prinsip-prinsip umum dan tanggung jawab
2. Penilaian risiko dan respon terhadap risiko yang telah dinilai.
3. Bukti audit
4. Penggunaan pekerjaan pihak lain
5. Kesimpulan audit dan pelaporan
6. Area-area khusus

Pengelompokan jenis audit menjadi 4 golongan berdasarkan luasnya pemeriksaan, yaitu Agoes 2012, dalam (Hasniwati & Khamisah, 2019):

1. Audit Operasional (*Management Audit*). Audit operasional merupakan proses pemeriksaan terhadap suatu kegiatan operasi perusahaan, kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang diadopsi oleh manajemen untuk mengetahui

apakah perusahaan telah melakukan kegiatan operasi secara efektif, efisien dan ekonomis.

2. Audit Ketaatan (*Compliance Audit*) Audit ketaatan merupakan suatu proses pemeriksaan untuk mengetahui apakah perusahaan telah mengikuti aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku.
3. Audit Internal (*Audit Intern*). Audit internal merupakan proses pemeriksaan yang dilakukan pihak audit internal perusahaan mencakup pemeriksaan laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan.
4. Audit Komputer (*Computer Audit*) Audit computer merupakan proses pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan menggunakan sistem Elektronik Data Processing (EDP).

Pada dasarnya auditing pada SKPD memiliki beberapa konsep dasar.

Adapun konsep dasar auditing yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pembuktian (*evidence*) yang Cukup Bukti yang digunakan dalam proses audit merupakan bukti yang valid yaitu yang memenuhi syarat formil dan materiil.
2. Memeriksa dengan Hati-hati (*Due Audit Care*) Pemeriksaan yang dilakukan selama proses audit harus menggunakan kecermatan secara profesional sesuai dengan keahliannya.
3. Penyajian yang Wajar (*Fair Presentation*) Konsep audit penyajian yang wajar berkaitan dengan ketepatan akuntansi (*accounting propriety*), pengungkapan yang cukup (*adequate disclosure*), dan kewajiban pemeriksaan (*audit obligation*).

4. Bebas, mampu bertindak jujur dan objektif (*independence*) terhadap fakta dan penyajiannya.
5. Berbuat/bertindak sesuai dengan kode etik (*ethical conduct*) sesuai dengan etika profesi akuntan.

2.2.3 Kinerja Auditor

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2005:67 pada penelitian (Nuraini, 2016). Kinerja (*performance*) gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Hendrawan & Budiarta, 2018) Kinerja yang merupakan bukti atau hasil yang dinilai sebagai bentuk tanggungjawab atas apa yang telah dilaksanakan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu, Kinerja juga dapat sebagai pengevaluasi atau pengukuran dari hasil kerja yang dilakukan individu agar terhindar dari deviasi dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Hanna & Firnanti, 2013).

Sesuai dengan latar belakang dan kompetensi para auditor pemerintah (BPK dan BPKP) yang bertugas untuk mengaudit antara lain: audit khusus (audit investigasi), audit terhadap laporan keuangan dan kinerja BUMN/BUMD/badan

usaha lainnya, audit terhadap pemanfaatn pinjaman dan hibah luar negeri, audit terhadap peningkatan penerimaan negara termasuk PNPB, audit terhadap kegiatan yang dananya bersumber dengan APBN, audit dalam rangka memenuhi permintaan *stakeholder* tertentu. Auditor yang melakukan audit pada lembaga pemerintah berbeda dengan auditor yang melakukan audit pada perusahaan, ada beberapa jenis auditor antara lain auditor internal (CIA) bekerja pada sebuah perusahaan dan terdaftar di IAI. Auditor independen (CPA) bekerja pada KAP dan terdaftar di IAPI, dan yang terakhir ada auditor pemerintah (BPK dan BPKP).

Auditor Pemerintah harus memiliki sertifikasi khusus seperti sertifikasi jabatan fungsional auditor (JFA) dan sertifikasi QGIA yang merupakan wujud pengakuan atas keahlian dan kualitas individu di bidang audit internal sektor publik. Untuk dapat melaksanakan ujian sertifikasi auditor internal harus memiliki 3 kompetensi yaitu:

1. Kompetensi umum terkait dengan persyaratan umum untuk dapat diangkat sebagai auditor. Kompetensi umum merupakan kompetensi dasar bersikap dan berperilaku sebagai auditor yang dijabarkan sebagai dorongan untuk berprestasi, pemikiran analitis, orientasi pengguna, kerja sama, manajemen stres, dan komitmen organisasi.
2. Kompetensi teknis audit intern terkait dengan persyaratan untuk dapat melaksanakan penugasan audit intern sesuai dengan jenjang jabatan Auditor. Kompetensi teknis audit intern meliputi tujuh bidang kompetensi yaitu:
 - a. Kompetensi Bidang Manajemen Risiko, Pengendalian Intern, dan Tata Kelola Sektor Publik;

- b. Kompetensi Bidang Strategi Kegiatan Audit Intern;
 - c. Kompetensi Bidang Pelaporan Hasil audit intern;
 - d. Kompetensi Bidang Sikap Profesional;
 - e. Kompetensi Bidang Komunikasi;
 - f. Kompetensi Bidang Lingkungan Pemerintahan;
 - g. Kompetensi Bidang Manajemen Pengawasan.
3. Kompetensi minimal Auditor bersifat kumulatif, artinya kompetensi pada tingkat atau jenjang jabatan Auditor yang lebih tinggi merupakan kumulatif dari kompetensi pada tingkat atau jenjang jabatan Auditor di bawahnya ditambah dengan kompetensi spesifik di jabatannya.

Indikator Kinerja Auditor

Ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja Auditor dalam indikator tersebut yaitu: (nuraini, 2016)

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Komitmen profesional

Auditor dengan komitmen profesional yang kuat berdampak pada perilaku yang lebih mengarah kepada ketaatan aturan, dibandingkan dengan auditor

yang komitmen profesionalnya rendah. Komitmen juga berkaitan dengan loyalitas dengan profesinya.

c. Faktor motivasi

Fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

d. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai tingkat kepuasan masing-masing auditor. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi tersebut.

2.2.4 Profesionalisme

Menurut Michaels, 2002 dalam (Jasmadeti et al., 2018) Profesionalisme pada dasarnya merupakan suatu sikap, suatu komitmen terhadap kualitas, kesetiaan (kepada tim, produk, dan perusahaan), dan komunikasi yang bersih. Profesionalisme adalah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka, Yendrawati 2008: 76 dalam (Taman et al., 2018). Untuk dapat dikatakan profesional, para profesionalisme harus melewati dua aspek. Aspek struktural yang karakteristiknya merupakan bagian dari pembentukan sekolah pelatihan, pembentukan asosiasi profesional dan pembentukan kode etik. Sedangkan aspek sikap berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme. Sikap profesionalisme yang dilakukan secara konsisten akan menumbuhkan jiwa profesionalisme.

Menurut Maister, 2017 dalam (Jasmadeti et al., 2018) Profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen, tetapi lebih merupakan

sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Gambaran tentang profesionalisme seorang auditor menurut Hall (1968) dalam (Istiariani, 2018) tercermin dalam lima hal yaitu: pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, kepercayaan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan rekan seprofesi.

Indikator Profesionalisme

Menurut (Jasmadeti et al., 2018) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan suatu sikap, tingkah laku, serta kemampuan menunjukkan suatu kualitas dan kompetensi sebagai suatu profesi. Ada beberapa karakteristik yang membuktikan suatu penilaian tersendiri bagi sikap profesionalisme, yaitu:

1. Dedikasi terhadap profesi yang melayani kepentingan publik
 - a. Mencintai profesinya dan mengabdikan pada nilai-nilai profesi
 - b. Selalu memberi yang terbaik dan melaksanakan pekerjaan secara total.
 - c. Sikap melayani yang altruistik dan berorientasi kepada kepuasan pelanggan.
2. Mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang profesinya
 - a. Keterampilan berdasarkan pengetahuan teoritis
 - b. Pelatihan dan pendidikan
 - c. Pengujian kemampuan calon anggota
 - d. Budaya belajar sepanjang hayat
 - e. Kompetensi tinggi berorientasi kesempurnaan.
3. Tertampung dalam organisasi

- a. Partisipasi penuh dalam organisasi
- b. Memahami visi dan misi organisasi profesi.

2.2.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi, Aprilya & Wati, 2010 dalam (Rofingatun, 2018). Beberapa faktor yang membuat gaya kepemimpinan menjadi tidak disenangi, faktor tersebut bisa dari internal seperti sikap yang menganggap sebuah pekerjaan yang tidak terlalu menantang baginya, eksternal adanya tekanan dan desakan dari pimpinan. Gaya kepemimpinan (leadership style) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Sebab gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu indikator terpenting dalam penentu kepuasan kerja dan kunci sukses dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Rofingatun, 2018). Beberapa tipe atau jenis gaya kepemimpinan antara lain (Setiawan, 2017):

1. Kepemimpinan yang Direktif merupakan gaya kepemimpinan gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diutamakan dalam organisasi. Didalam gaya kepemimpinan ini pemimpin cenderung memberikan tekanan, paksaan dan pengarahan khusus dari pemimpin, gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahannya. Ciri ciri gaya kepemimpinan direktif / mengarahkan yaitu
 - a. Wewenang penuh pada pemimpin (sentralisasi)

- b. Tidak ada kesempatan bawahan untuk mengeluarkan saran, pendapat, ide.
 - c. Komunikasi bersifat satu arah
 - d. Asumsi pada karyawan hanya untuk disuruh, pelaksana keputusan.
 - e. Sering menggunakan pendekatan bersifat hukuman
 - f. Perencanaan tujuan dilakukan oleh pemimpin
2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Suportif yaitu:
- a. Menyediakan kebutuhan anggota.
 - b. Terlibat bersama anggota untuk memecahkan masalah.
 - c. Menggunakan pendekatan personal dalam interaksi bersama anggota.
 - d. Mengutamakan hubungan dengan anggota dibandingkan pencapaian target.
3. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan delegatif yaitu:
- a. Pendelegasian wewenang ada pada bawahan
 - b. Tanggung jawab seluruhnya pada bawahan
 - c. Komunikasi pemimpin dan bawahan dihindari

- d. Asumsi pada karyawan yaitu karyawan mampu mengendalikan diri sendiri dan pekerjaan
 - e. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam perusahaan.
4. Kepemimpinan partisipatif, merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan demokratis, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Keputusan-keputusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:
- a. Saling percaya
 - b. Penghargaan terhadap ide anggota
 - c. Memperhitungkan perasaan bawahannya
 - d. Memberikan arahan dalam pekerjaan.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Selain itu gaya ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk melihat perspektif baru. Melalui gaya ini, pemimpin terus merangsang kreativitas bawahan

dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah-masalah lama. Indikator Gaya kepemimpinan

- a. Saling percaya
- b. Penghargaan terhadap ide anggota
- c. Memperhitungkan perasaan bawahannya
- d. Memberikan arahan dalam pekerjaan.

2.2.6 Independen

Menurut (Istiariani, 2018) Independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Independen memiliki arti bahwa seorang auditor harus jujur tidak hanya terhadap *auditee*, tetapi terhadap *stakeholder* (pemangku kepentingan) dimana mereka meletakkan keyakinan pekerjaan mereka pada auditor, Christiawan, 2002 dalam (Istiariani, 2018) Sikap independen sangat penting bagi seorang auditor, menurut (Rahayu & Suryono, 2016) Independensi merupakan sikap dimana auditor tidak dapat dipengaruhi oleh klien atau pihak lain yang memiliki kepentingan pribadi.

Indikator Independen

Menurut (Jusup, 2014) Independen yang diatur dalam kode etik ini mewajibkan setiap praktisi untuk bersikap sebagai berikut:

1. Independensi dalam pikiran

Independensi dalam pemikiran merupakan sikap mental yang memungkinkan pernyataan pemikiran merupakan sikap mental yang memungkinkan pernyataan pemikiran yang tidak dipengaruhi oleh hal-hal yang

dapat mengganggu pertimbangan profesional, yang memungkinkan seorang individu untuk memiliki integritas dan bertindak secara objektif, serta menerapkan skeptisisme profesional.

2. Independensi dalam penampilan

Independensi dalam penampilan merupakan sikap yang menghindari tindakan atau situasi yang dapat menyebabkan pihak ketiga (pihak rasional dan memiliki pengetahuan mengenai semua informasi yang relevan, termasuk pencegahan yang diterapkan) merugikan integritas, objektivitas, atau skeptisisme profesional dari anggota tim *assurance*, KAP, atau jaringan KAP.

2.2.7 Supervisi

Supervisi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, dimana jika terdapat suatu permasalahan dapat memberikan petunjuk atau jalan keluar untuk mengatasinya, Laraeni, 2008 dalam (Siregar, 2019). Supervisi audit merupakan salah satu aktivitas manajerial yang berfungsi untuk melakukan pengawasan, pengontrolan atas penugasan audit agar tujuan audit dapat dicapai dengan ekonomis, efektif dan efisien untuk memberikan rekomendasi perbaikan kinerja audit (Pohan, 2014). Supervisi tidak hanya bertugas pengawasi di akhir audit saja, melainkan mengikuti seluruh proses audit mulai dari perencanaan sampai tercetus sebuah opini atas temuan audit yang dilakukan auditor. supervisi melakukan suatu tindakan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera

diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya (Siregar, 2019)

Supervisi merupakan tindakan yang terus-menerus selama pekerjaan audit, mulai dari perencanaan hingga diterbitkannya laporan audit MENPAN (2008:24) dalam (Siregar, 2019). Supervisi harus diarahkan baik pada substansi maupun metodologi audit dengan tujuan antara lain untuk mengetahui :

- a. pemahaman anggota tim audit atas rencana audit;
- b. kesesuaian pelaksanaan audit dengan standar audit;
- c. kelengkapan bukti yang terkandung dalam kertas kerja audit untuk mendukung kesimpulan dan rekomendasi sesuai dengan jenis audit;
- d. kelengkapan dan akurasi laporan audit yang mencakup terutama pada kesimpulan audit dan rekomendasi sesuai dengan jenis audit.

Indikator Supervisi

1. Supervisor hendaknya menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring.
 - a. Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan di bawah supervisinya.
 - b. Supervisor sering memberikan *feedback* yang jujur, terbuka dan interaktif kepada akuntan di bawah supervisinya.
 - c. Supervisor meningkatkan konseling dan mentoring, misalnya dengan memberikan pujian terhadap kinerja yang baik, memperlakukan sebagai profesional, membantu untuk mengenali peluang kerja masa datang dan mendahulukan minat serta rencana akuntan pemula.

2. Supervisor hendaknya menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan.
 - a. Menumbuhkan sikap mental untuk bekerja dengan benar sejak awal dan menciptakan kondisi yang memungkinkan hal itu terjadi. Hal tersebut bisa dilaksanakan dengan menjelaskan suatu penugasan secara gamblang, mengalokasikan waktu yang cukup dalam penugasan yang rumit sehingga bisa terselesaikan dengan baik, menampung semua keluhan akan hambatan yang dihadapi termasuk diantaranya hambatan budgeter, dan menjelaskan bagaimana suatu bagian penugasan sesuai dengan penugasan keseluruhan serta senantiasa mengawasi sampai penugasan selesai.
 - b. Mendistribusikan tugas dan beban secara adil dan sesuai dengan tingkat kemampuan.
 - c. Meminimalkan stress yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Supervisor hendaknya memberikan penugasan yang menantang dan mendorong terselesaikannya suatu tugas.

2.2.8 Pengaruh Profesionalisme Auditor Terhadap Kinerja Auditor

Teori Atribusi mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individualisme dan faktor situasional. Profesionalisme auditor merupakan kemampuan, keahlian, dan komitmen auditor dalam menjalankan tugas dengan prinsip kehati-hatian, ketelitian dan kecermatan serta berpedoman pada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sikap profesional auditor diwujudkan dengan selalu bersikap skeptisisme profesional selama proses pemeriksaan dan mengedepankan pertimbangan professional.

Sikap skeptisisme profesional yang berarti auditor tidak menganggap bahwa pihak yang bertanggung jawab adalah tidak jujur dan juga tidak menganggap bahwa kejujuran dari pihak yang bertanggung jawab adalah hal yang tidak perlu di pertanyakan kembali. Dengan sikap profesional seorang auditor dapat meninggalkan kinerja karena auditor dilatih untuk bersikap hati-hati dan tidak mudah untuk percaya sebelum ada bukti yang kuat. Sikap profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif profesionalisme auditor, maka semakin baik pula kinerja auditor sehingga secara tidak langsung hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja organisasi (Istiariani, 2018). profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Bali. Hal ini menyebutkan bahwa profesionalisme auditor sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor. semakin tinggi sikap profesionalisme auditor maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan auditor . (Hendrawan & Budiarta, 2018)

2.2.9 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Teori Atribusi mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individualisme dan faktor situasional. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, gaya kepemimpinan merupakan usaha pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar membentuk pola pikir yang searah dengan visi misi dan tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Pengaruh yang diberikan pimpinan kepada bawahan merupakan penyebab eksternal. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan

disukai oleh bawahannya maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan para bawahannya begitu pula dengan auditor ketika pemimpin dengan cakupannya dalam mengatur dan mengelola serta mempengaruhi auditor pada organisasi itu maka hasil kinerja yang akan dihasilkan para auditor akan semakin berkualitas. Seorang pemimpin yang saling percaya, selalu melibatkan bawahannya serta menghargai setiap gagasan dari bawahannya yang akan membuat bawahan kerja dengan nyaman tanpa adanya rasa tertekan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor inspektorat Kota Denpasar (Hendrawan & Budiarta, 2018). Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja auditor. Atas penjelasan dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor, semakin baik gaya kepemimpinan akan menghasilkan kinerja auditor yang berkualitas tinggi. (Nuraini, 2016)

2.2.10 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Teori Atribusi mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individualisme dan faktor situasional. Seorang auditor harus didukung dengan sikap independen dimana seorang auditor tidak boleh dipengaruhi atau dikendalikan oleh pihak lain. Sikap independen bagi auditor sangatlah penting karena independen yang merupakan sikap teguh yang tidak mudah untuk dipengaruhi oleh siapa pun.. Independen merupakan sikap yang muncul akibat adanya perilaku profesionalisme, semakin tinggi rasa profesionalisme akan semakin besar rasa independen yang ada didalam diri seseorang, Independensi merupakan aspek profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang

tinggi, rasa independen merupakan faktor yang berasal dari dalam diri. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haryanto & susilowati, 2018) menunjukkan bahwa sikap independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sebagai auditor independen berarti sikap mental yang tidak bisa dipengaruhi, tidak dikendalikan pihak lain, tidak bergantung pada pihak lain, adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor. Dapat disimpulkan semakin kuat sikap independen yang tertanam di diri seorang auditor maka semakin berharga kinerja auditor tersebut.

Independen berpengaruh positif signifikan yang berarti semakin baik independensi yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja auditornya, hal ini terbukti pada inspektorat Kota Denpasar (Hendrawan & Budiarta, 2018). Menurut penelitian sebelumnya menyatakan bahwa independensi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor internal pemerintah

2.2.11 Pengaruh Peran Supervisi Terhadap Kinerja Auditor

Teori Atribusi mengungkapkan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individualisme dan faktor situasional. Supervisi menggambarkan sebagai pengarahan usaha dari asisten pemimpin dalam mencapai tujuan audit dan penentuan apakah tujuan itu dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Supervisi merupakan bantuan teknis dan dukungan pada perilaku karyawan. Salah satu bentuk dari supervisi adalah mentoring (pelatihan) yang didefinisikan sebagai proses membentuk dan mempertahankan hubungan yang berkembang, berlangsung secara intensif dari karyawan senior (pementor) dan

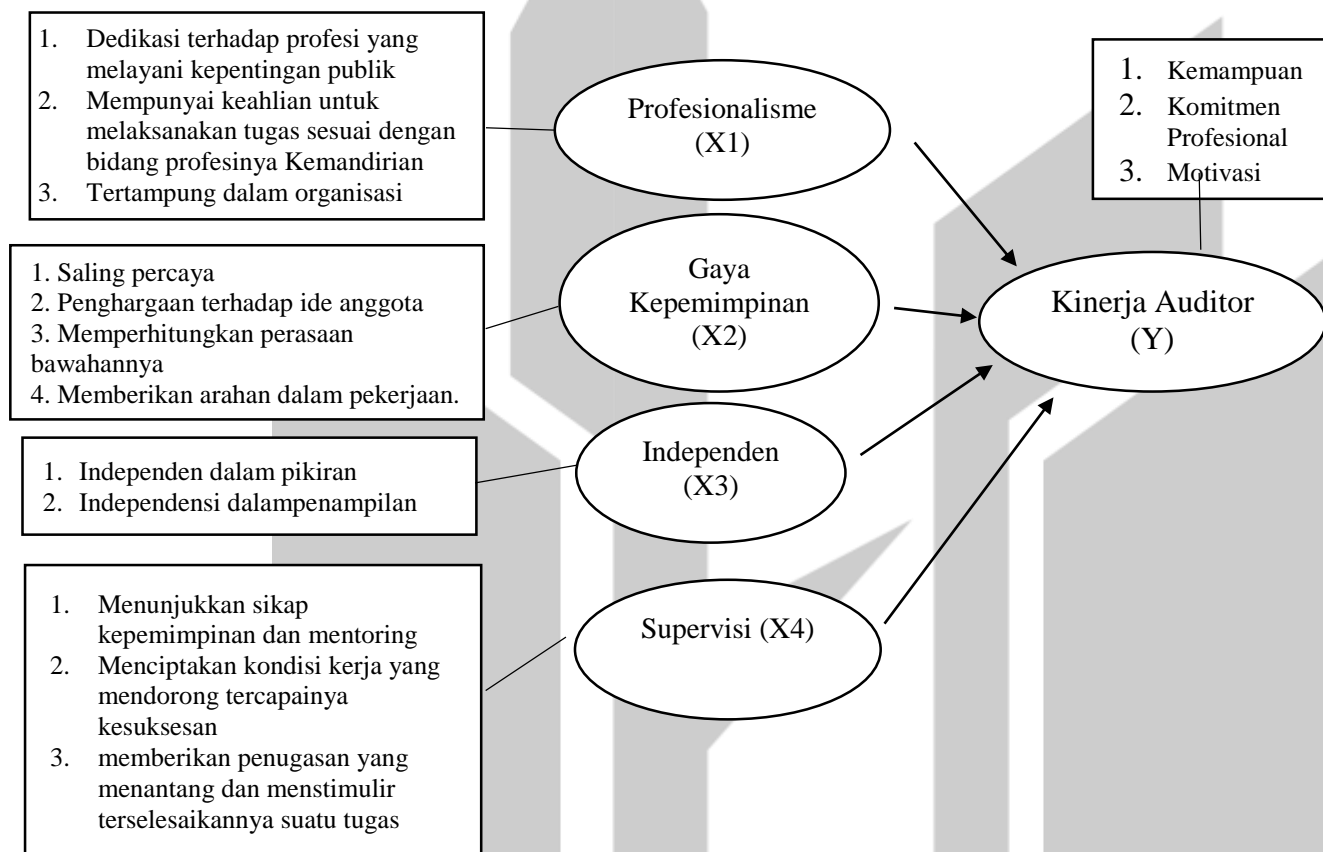
karyawan junior (Indriani & Darmawan, 2014). Peran supervisi pada auditor sangatlah penting karena supervisor yang berorientasi pada pekerjaan ikut menentukan tujuan yang dicapai membantu memecahkan masalah yang dihadapi auditor, menyediakan dukungan social dan material serta memberikan umpan balik atas kinerja auditor serta dapat mengurangi ketidakpastian yang dihadapi auditor saat menemukan sebuah masalah. Hal ini yang membuat peran supervise bagi kinerja auditor sangatlah berpengaruh karena semakin ikut andil supervise didalam kerja auditor maka kinerja auditor yang dihasilkan akan semakin baik pula.

Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, hal ini menunjukkan adanya tindakan supervisi secara langsung dapat memacu kinerja auditor internal dalam melakukan tugas dan fungsinya sehari-hari. (Indriani & Darmawan, 2014) berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Gunayanti dan I Dewa Nyoman Badera 2015 menunjukkan bahwa supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa peran supervisi tidak menjadi faktor penting dalam kinerja auditor, ada tidaknya supervisi kinerja auditor akan tetap bagus tergantung usaha dari auditor itu sendiri.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran pada penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu kinerja auditor, dan variabel independen yaitu profesionalisme, gaya kepemimpinan, independen dan supervisi. Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan kejelasan tentang apakah profesionalisme, gaya kepemimpinan, independen dan supervisi berpengaruh kepada kinerja auditor. Berdasarkan kajian

teoritis dan telaah pustaka sebelumnya, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran diatas menjelaskan bahwa terdapat empat variabel independen yang dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja auditor. variabel independen pertama yaitu profesionalime (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, semakin tinggi sikap Profesionalisme seorang auditor maka makin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan. Variabel ke dua Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, kinerja auditor dapat terpengaruh dengan gaya kepemimpinan, semakin baik gaya

kepemimpinan yang diterapkan maka semakin termotivasi auditor untuk menghasilkan kinerja yang baik. Variabel independen ke tiga yaitu independen (X3) sifat independen seorang auditor dapat membuat kinerja auditor menjadi lebih baik. Variabel independen keempat yaitu supervisi (X4), peran supervisi dalam ikut andil pada proses audit sangat berguna bagi auditor. semakin baik peran supervisi maka akan semakin baik pula kinerja auditor yang dihasilkan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
- H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
- H₃ : Independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor
- H₄ : Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor