

SKRIPSI

**PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR
(Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

AINUL ISLAMIYAH SIDIK



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**AINUL ISLAMIYAH SIDIK
A031171322**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

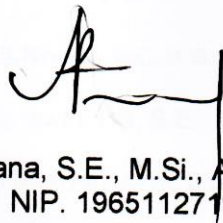
disusun dan diajukan oleh

AINUL ISLAMIYAH SIDIK
A031171322

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

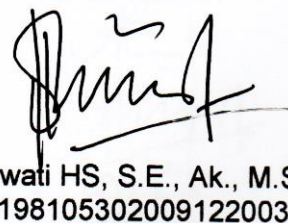
Makassar, 27 Januari 2023

Pembimbing I



Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP. 196511271991032001

Pembimbing II



Hj. Rahmawati HS, S.E., Ak., M.Si, CA
NIP. 198105302009122003

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP. 196503071994031003

SKRIPSI

PENGARUH INDEPENDENSI, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)


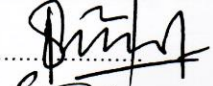

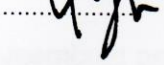
disusun dan diajukan oleh

AINUL ISLAMIYAH SIDIK
A031171322

telah dipertahankan pada sidang ujian skripsi
pada tanggal **25 Mei 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji,

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Ketua	1..... 
2	Rahmawati HS, S.E., Ak., M.Si, CA	Sekretaris	2..... 
3	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.soc., SC, CA	Anggota	3..... 
4	Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP	Anggota	4..... 

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA
NIP. 196503071994031003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Ainul Islamiyah Sidik

NIM : A031171322

departemen / program studi : Akuntansi / Strata 1

Dengan ini menyatakan dengan sebanar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi
terhadap Kinerja Auditor
(Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

ADALAH karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Makassar, 24 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



Ainul Islamiyah Sidik

PRAKATA

Alhamdulillah Robbil 'Alamiin, segala puji bagi dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan taufik dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam kepada junjungan mulia Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya. Dengan rahmat dan hidayahnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)".

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat – syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Selama proses pembuatan skripsi ini, berbagai hambatan dan kesulitan telah peneliti hadapi. Namun, berkat petunjuk dan hidayah Allah SWT, dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Orang tua peneliti yang peneliti sayangi Bapak H. M. Sidik, S.E., dan Ibu Hj. Sitti Darmawati, S.E., serta Kakak Diyah Aulia Sidik Terima kasih atas jasa yang telah diberikan, kasih sayang dan cinta disetiap hari – hari ku yang senantiasa tekun mendoakan, menasehati dan mendukung serta berkorban demi keberhasilan peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

3. Bapak Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si., Ak., ACPA dan Ibu Dr. Darmawati S.E., M.Si., Ak., CA., Selaku Ketua dan Sekertaris Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Dr. Asri Usman, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP. Selaku Penasihat Akademik peneliti yang telah membimbing peneliti selama berkuliah di Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Dr. Hj. Nirwana, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP. Selaku Pembimbing I atas waktu dan tenaga, bimbingan serta motivasi yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Rahmawati HS, S.E., Ak., M.Si., CA. Selaku Pembimbing II atas waktu dan tenaga, bimbingan serta motivasi yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.soc., SC, CA. dan Dr. Syamsuddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CRA., CRP. Selaku tim penguji, terimakasih untuk segala masukan dan arahnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. BPKP Provinsi Sulawesi Selatan atas waktu dan kesempatan serta bantuan yang telah diberikan untuk melakukan penelitian.
9. Sahabat - sahabat peneliti "PEKSBUT" Lisa, Azza, Ranti, Riska, Ibo, Ines, Thalialia, Zassy, Aura, Dimas khususnya Nandong yang telah berbagi suka dan duka kepada peneliti selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta terima kasih juga atas doa dan dukungan kalian kepada peneliti saat penyusunan skripsi ini. Peneliti sayang kalian semua.
10. Sahabat – sahabat BATs Adin, Sasa, dan Mada terima kasih atas dukungan yang telah diberikan kepada peneliti. Sukses buat kalian semua.

Peneliti menyadari bahwa didalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dan kekurangan maka dengan segala kerendahan hati, peneliti mengharapkan segala kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus dan pembaca secara umum sebagai perluasan informasi dalam bidang akuntansi.

Makassar, 27 Januari 2023

Ainul Islamiyah Sidik

ABSTRAK

Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

(Studi Kasus pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan
Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

The Influence of Independence, Work Experience and Motivation on Auditor Performance

*(Case Study on the Financial and Development Supervisory
Board Representative of South Sulawesi Province)*

**Ainul Islamiyah Sidik
Nirwana
Rahmawati**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran independensi, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh auditor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berkerja diatas tiga tahun. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan metode Regresi Linear Berganda. Teknik pengolahan data kusioner menggunakan uji t. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

Kata Kunci: Independensi, Pengalaman Kerja, Motivasi & Kinerja Auditor

The purpose of this study is to determine the role of independence, work experience and motivation affect auditor performance. This research was conducted on all BPKP auditors in South Sulawesi Province who had worked for more than three years. The analysis in this study uses a quantitative descriptive analysis method with the Multiple Linear Regression method. Questionnaire data processing techniques using the t test. The type of data used in this research is quantitative data. Source of data used in this research is primary data. Primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. The results of this study indicate that independence, work experience and motivation affect auditor performance.

Keywords: Independence, Work Experience, Motivation & Auditor Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Kinerja Auditor	11
2.3 Independensi	13
2.4 Pengalaman Kerja	15
2.5 Motivasi.....	16
2.6 Penelitian Terdahulu	17
2.7 Kerangka Pemikiran.....	18
2.8 Hipotesis Penelitian	19

BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Rancangan Penelitian.....	21
3.2 Tempat dan Waktu.....	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	24
3.6.1 Variabel Penelitian	24
3.6.2 Definisi Operasional	24
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.8 Metode Analisis Data	27
3.8.1 Uji Kualitas Data	27
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	28
3.8.3 Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN	31
4.1 Deskripsi Data	31
4.1.1 Usia Responden.....	31
4.1.2 Pendidikan Terakhir Responden	32
4.1.3 Riwayat Pekerjaan Responden	33
4.1.4 Jabatan Fungsional Responden	33
4.1.5 Jenis Kelamin Responden.....	34
4.2 Deskripsi Variabel.....	35
4.2.1 Deskripsi Variabel Independensi	35
4.2.2 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja	37
4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi.....	38
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja Auditor	40
4.3 Hasil Analisis Data.....	41
4.3.1 Uji Validitas.....	41
4.3.2 Uji Realibilitas.....	43

4.3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	45
4.4 Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1 Uji Normalitas.....	46
4.4.2 Uji Multikolinearitas	47
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.5 Uji Hipotesis	49
4.5.1 Uji F.....	49
4.5.2 Uji T.....	51
4.5.3 Koefisien Determinasi	51
4.6 Pembahasan.....	52
4.6.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor.....	52
4.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	54
4.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor	56
BAB V PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

TABEL	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
Tabel 3.2. Skor Alternatif Jawaban	29
Tabel 4.1 Umur Responden	35
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	36
Tabel 4.3 Riwayat Pekerjaan Responden	37
Tabel 4.4 Jabatan Fungsional Responden	38
Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Frekuensi Independensi (X1).....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Frekuensi Pengalaman Kerja (X2).....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Frekuensi Motivasi (X3)	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Frekuensi Kinerja Auditor(Y).....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Independensi (X1).....	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Pengalaman Kerja (X2).....	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X3)	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Auditor(Y).....	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	46
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolineritas	48
Tabel 4.17 Hasil Uji T.....	50
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	52
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
4.1 Hasil Uji Normalitas	48
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata	68
2 Kuesioner Penelitian	69
3 Tabel Frekuensi	73
4 Uji Validitas	75
2 Uji Reliabilitas.....	76
3 Uji Asumsi Klasik.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaporan keuangan merupakan suatu mekanisme penyampaian informasi mengenai sumber daya yang dimiliki perusahaan, yang mengikuti pengukuran secara ekonomis serta pengelolaan sumber daya secara kualitatif melalui kinerja operasional manajemen. Perusahaan menggambarkan kinerjanya melalui laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Laporan keuangan yang telah dibuat merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pihak – pihak yang berkepentingan. Adanya keandalan terhadap laporan keuangan yang dikeluarkan adalah penting bagi pelaksana ekonomi serta bagi perkembangan perusahaan itu sendiri. Mengingat semakin pentingnya laporan keuangan yang handal, maka perusahaan memerlukan auditor yang kompeten untuk mengaudit laporan keuangannya. Laporan keuangan harusnya memiliki isi laporan keuangan yang dapat dipercaya serta memiliki kualitas yang tinggi.

Instansi pemerintah yang menggunakan laporan keuangan negara harus dibuat oleh instansi yang dapat memberikan pertanggungjawaban pada publik atas pemakaian uang negara. Segenap jajaran penyelenggara negara baik dalam lingkup eksekutif, legislatif dan yudikatif harus memiliki komitmen bersama untuk menegakkan *good governance* dalam pengelolaan keuangan secara tertib, efektif, efisien, ekonomis, taat pada peraturan perundang – undangan, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatuhan. Di Indonesia pengawasan intern negara dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern

Pemerintah (APIP) yang terdapat dalam Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah unit organisasi dilingkungan pemerintah pusat, pemerintah daerah, kementerian negara, lembaga negara dan lembaga pemerintah non departemen. APIP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, selain memberikan rekomendasi juga melaporkan hasil kerjanya dalam bentuk laporan hasil pemeriksaan berdasarkan Standar Audit Aparat Pengawasan Intern pemerintah (SA- APIP).

Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah satu dari empat lembaga yang membantu APIP dalam melakukan tugasnya. Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah, BPKP merupakan salah satu lembaga pemerintah non departemen (LPND) yang mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku sehingga tercipta pemerintahan yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta bertanggung jawab secara langsung kepada presiden. Pengawasan yang dilakukan oleh BPKP berupa audit, review, evaluasi dan pemantauan atas akuntabilitas keuangan negara atas kegiatan tertentu antara lain kegiatan lintas sektoral, kegiatan kebendaharaan umum negara, kegiatan lain dari penugasan presiden. Kegiatan pengawasan tersebut akan menghasilkan rekomendasi sebagai indikator kinerja pengawasannya.

Oleh karena itu, dalam melakukan tugasnya, BPKP harus dapat memperhatikan kinerja auditornya. Untuk menghasilkan kinerja auditor yang berkualitas, maka auditor BPKP wajib menyajikan laporan tersebut dengan tepat waktu, lengkap, akurat, objektif, meyakinkan, jelas dan ringkas. Terkait dengan kinerja tersebut, auditor BPKP yang merupakan auditor internal pemerintah memiliki

posisi yang rentan terhadap tekanan politik. Kadang intervensi politik bisa terjadi jika temuan terakati sampai pada ranah politik. BPKP dalam lima tahun terakhir berhasil mengaudit kasus yang memiliki indikasi kerugian negara mencapai Rp. 33.669.115.608,18 dan audit investigatif dugaan tindak pidana korupsi tersebut ditemukan di hampir semua instansi pemerintahan di Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan jumlah temuan sebanyak ini menunjukkan bahwa Sulawesi Selatan adalah daerah yang rawan akan penyelewangan anggaran. Disamping itu, jumlah penduduk yang tidak terlalu padat menyebabkan dekatnya hubungan interpersonal, baik hubungan kekerabatan atau relasi kepentingan lainnya (Imrana, 2018).

Kinerja auditor telah menjadi isu penting bagi profesi akuntan. Banyak kritik dari pemakai laporan keuangan, pemerintah, dan pihak lain yang berkepentingan tentang kinerja jasa auditor. Kritik-kritik tersebut memberikan sinyal yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi akuntan, sehingga banyak tekanan dari pihak luar untuk memonitor pekerjaan dan peningkatan kualitas proses auditor. Agar dapat memenuhi kinerja auditor yang baik, maka auditor dalam menjalankan profesinya sebagai pemeriksa harus berpedoman pada kode etik akuntan, standar profesi, dan standar akuntansi keuangan yang berlaku di Indonesia. Setiap auditor harus mempertahankan integritas dan objektivitas dalam melaksanakan tugasnya dengan bertindak jujur, tegas, tanpa pretensi, sehingga dia dapat bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu untuk memenuhi kepentingan pribadinya (Khomsiyah dan Indriantoro, 1998). Dengan meningkatnya kinerja auditor, diharapkan kepuasan pengguna jasa audit (klien) juga meningkat.

Banyaknya kasus-kasus audit yang terjadi membuat masyarakat menjadi ragu terhadap kredibilitas yang dimiliki oleh seorang auditor. Peranan auditor yang begitu penting untuk lebih meningkatkan kualitas dari audit yang dihasilkan. Peranan auditor menuntut auditor untuk selalu meningkatkan kualitas auditnya guna mendapatkan kembali kepercayaan dari masyarakat. Para pengguna jasa auditor tentunya sangat berharap agar auditor dapat memberikan opini yang tepat serta berkualitas terhadap laporan keuangan yang auditnya, karena kualitas audit yang tinggi akan menghasilkan laporan keuangan yang benar serta dapat dipercaya sebagai dasar dari pengambilan keputusan bagi para penggunanya. Oleh karena itu seorang auditor harus lebih memperhatikan kinerjanya.

Dalam menjalankan tugasnya seorang auditor harus berpedoman pada kode etik akuntan dan standar audit yang berlaku. Kinerja auditor merupakan suatu hal yang penting, karena semakin baik kinerja auditor maka akan semakin andal laporan keuangan yang disajikan, sehingga informasi yang disajikan oleh perusahaan dapat dipercaya oleh masyarakat dan para penggunanya.

Selain kinerja, yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan klien adalah pengalaman bagian akuntansi di perusahaan klien. Pengalaman bagian akuntansi yang dimaksudkan adalah pengalaman kerja bagian akuntansi di BPKP, karena dalam hal proses pengauditan oleh auditor yang berhadapan langsung adalah bagian akuntansi itu sendiri. Sehingga dia mengetahui apakah auditor sudah melakukan pengauditan sesuai dengan standar yang ada (Iyer, 1995). Kepuasan klien atas jasa yang diberikan oleh BPKP, selain dipengaruhi oleh kualitas audit dan pengalaman bagian akuntansi juga dipengaruhi oleh faktor pegawai BPKP baru (Auditor baru). Hal tersebut dikarenakan pada umumnya pegawai BPKP baru akan berusaha melayani

klien tersebut dengan baik, sehingga klien baru tersebut akhirnya puas dan menjadi loyal terhadap BPKP tersebut. Proses pelayanan yang berbeda ini bagi sebagian perusahaan sudah mulai disadari, bahwa pada saat baru dia akan dilayani dengan baik, sedangkan setelah lama akan ditinggalkan. Akan tetapi, pemahaman terhadap kualitas dan kepuasan itu sendiri tidak bisa dirasakan oleh para top management, tetapi lebih pada bagian akuntansinya. Karena dia yang akan menghadapi auditor secara langsung pada saat proses audit berlangsung.

Dengan kepuasan klien atas jasa yang diberikan oleh BPKP makin meningkat, maka diharapkan loyalitas klien pada BPKP juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan perkembangan di bidang jasa audit yang sejalan dengan perubahan paradigma dalam teori pemasaran dan praktek pemasaran dari transaksi yang memiliki ciri khas menjadi hubungan jangka panjang. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja auditor diantaranya adalah Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi yang diterima untuk suatu penugasan. Akuntan dihadapkan pada beragam persoalan, hal tersebut tentu menjadi pusat perhatian seluruh akuntan serta pelaku ekonomi yang menggunakan jasa akuntan secara independen.

Akuntan selalu dituntut profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab meskipun dengan personil profesional yang sedikit. Kinerja auditor menjadi harapan bagi pengguna jasa audit terutama publik atau pemegang saham yang menaruh kepercayaan pada laporan keuangan yang bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh kekeliruan atau kecurangan. Nyatanya dengan banyaknya kasus keuangan mengakibatkan kualitas semakin diragukan dan bangkrutnya perusahaan karena kegagalan auditor dalam menilai kemampuan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya.

Independensi merupakan salah satu faktor terpenting yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam melaksanakan pemeriksaan laporan keuangan. Berdasarkan Standar Auditing Seksi 200.18 (SA, 2013) dalam (Wulandari, 2017) menyebutkan bahwa independensi bagi seorang auditor artinya kemampuan auditor untuk merumuskan suatu opini audit tanpa dapat dipengaruhi. Oleh karena itu ia tidak dibenarkan memihak kepada siapapun, sebab bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang dimilikinya, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru sangat diperlukan untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya. Menjalankan tugas sebagai seorang akuntan publik tidak dibenarkan untuk terpengaruh oleh kepentingan siapapun dalam melaksanakan tugasnya, baik itu manajemen ataupun pemilik perusahaan. Hariyanti (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor dan Nuraini (2016) menyatakan bahwa independensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak sejalan dengan Fachruddin (2017) mengatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Faktor lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja auditor adalah pengalaman kerja. Pengalaman seorang auditor memberikan pengaruh besar terhadap kinerja auditor (Mulyadi, 2002 : 56). Seorang yang berpengalaman diartikan sebagai seseorang yang mempunyai pengalaman dalam melakukan audit atas laporan keuangan yang dilihat dari lama waktu ia bekerja, banyaknya penugasan yang dilakukan auditor atau jenis – jenis perusahaan yang pernah ditangani. (Agus, 2014) dalam (Wulandari, 2017) menyatakan dalam penelitiannya seorang auditor harus mempunyai pengalaman dalam kegiatan auditnya, pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan dua hal penting dan saling

melengkapi agar menghasilkan kualitas yang baik. Pemerintah mensyaratkan pengalaman kerja sekurang – kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik dibidang audit bagi akuntan yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik. Fachruddin (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor dan Luneto (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak sejalan Hariyanti (2018) dan Wintari (2022) mengatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Menurut Widodo (2015) motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendukung perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya integritas kekuatan diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi akan menjadi faktor pendukung bagi seorang auditor untuk berprestasi, berkomitmen terhadap kelompok dan memiliki inisiatif serta optimismes yang tinggi (Fauziah, 2017). Semakin besar motivasi yang ada di dalam diri seorang auditor, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan terhadap kualitas audit. Kualitas audit akan semakin meningkat jika motivasi dalam melakukan pekerjaan auditor semakin besar, motivasi tersebut muncul ketika keinginan dan kebutuhan auditor telah terpenuhi dengan baik. Said (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Hanjani (2014) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan Wintari (2022) mengatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung dengan penelitian yang

dilakukan Safitri (2020) yang mengatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Terkait dengan peningkatan kinerja auditor, ada beberapa penelitian yang menunjukkan faktor – faktor yang memengaruhi kinerja auditor. Berdasarkan latar belakang dan tidak konsistennya penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas maka peneliti bermaksud menyusun penelitian dengan judul : **“Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Prov. Sulawesi Selatan.”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor ?
2. Apakah pengalaman kerja auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor

1.3 Kegunaan Penelitian

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tambahan dan bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut serta menambah pemahaman dan pengetahuan bagi akademisi, mengenai hasil penguatan teori dan menambah wawasan di bidang akuntansi khususnya ilmu perilaku terutama di bidang audit.

1.3.2 Kegunaan Praktis

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan bahan pertimbangan, bahan informasi dan perbandingan untuk penelitian – penelitian selanjutnya mengenai bagaimana pengaruh independensi, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja auditor di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Prov. Sulawesi Selatan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang materi yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, perlu juga dibuat sistematika penulisannya, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, pembahasan hasil penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis serta kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode yang berisi penjelasan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya maka hal ini akan memengaruhi tindakannya dan memengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuannya. Komitmen pencapaian tujuan kemungkinan besar muncul ketika tujuan-tujuan diumumkan, ketika individu-individu memiliki pengendalian internal dan ketika tujuan ditentukan sendiri (Robbins, 2008).

Teori ini mengasumsikan manusia sebagai individu yang berfikir (*thinking individual*) yang berusaha mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Kecenderungan manusia untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika manusia memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

2.2 Kinerja Auditor

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2017). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor diatas, maka semakin tinggi pula kinerja seorang auditor.

Kinerja merupakan fungsi dan kompetensi, sikap dan tindakan. Kinerja auditor merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan dalam menghadapi tugas yang diterima (Khairunissa, 2017). Penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrumen kinerja dan pada hakikatnya merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kinerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan.

Widiarti (2007) menyatakan bahwa ada dua hal yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Variabel individual meliputi sikap, karakteristik, kepribadian, sifat – sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan dan faktor individual lainnya.
- b. Variabel situasional, meliputi :
 1. Faktor fisik yang meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temprature, fentilasi).
 2. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturarn organisasi, sifat organisasi, jenis pelatihan dan pengawasan sistem upah dan lingkungan sosial.

Tingkat dan kualitas kinerja auditor ditentukan oleh beberapa faktor baik perseorangan maupun lingkunga. Menurut Gibson (2005) terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individu berupa motivasi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, pengalaman dan sikap. Faktor organisasi dapat berupa struktur organisasi, pemimpin, rekan sejawat, beban pekerjaan, rancangan kerja, kondisi kerja.

Menurut Alwiani (2009) dimensi kerja adalah ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat kerja, dimensi kerja mencakup :

- 1) *Quality of output* (kualitas dari hasil)

Kinerja individu dinyatakan baik apabila kualitas output yang dihasilkan lebih baik atau paling tidak sama dengan target yang ditentukan.

- 2) *Quantity of output* (kuantitas dari hasil)

Kinerja seseorang juga diukur dari jumlah output yang dihasilkan. Seseorang individu dinyatakan mempunyai kinerja yang baik apabila jumlah atau kuantitas output yang dicapai dapat melebihi atau paling tidak sama dengan target yang telah ditentukan tanpa mengabaikan kualitas outputn tersebut.

3) *Time work* (waktu kerja)

Dimensi waktu juga menjadi pertimbangan di dalam mengukur kinerja seseorang. Dengan tidak mengabaikan kualitas dan kuantitas output yang harus dicapai, seorang individu dinilai mempunyai kinerja yang baik apabila individu tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan melakukan penghematan waktu.

4) *Corporation with other work* (perusahaan dengan pekerjaan lain)

Kinerja juga dinilai dan kemampuan seorang individu untuk tetap bersifat kooperatif dengan pekerja lain yang juga harus menyelesaikan tugasnya masing – masing.

2.3 Independensi

Salah satu syarat auditor yang berkualitas adalah audit yang dilaksanakan oleh orang yang independen. Independensi merupakan sikap tidak memihak serta tidak dibawah pengaruh tekanan pihak tertentu dalam mengambil keputusan atau tindakan. (Lulu, 2020) mengungkapkan Independensi merupakan suatu sikap tidak memihak, bebas dari kepentingan tertentu, bebas dari tekanan pihak lain dalam menjalankan tugas auditnya. Sehingga pendapatnya tidak bias dan kepercayaan masyarakat luas akan hasil auditnya meningkat.

Boynton, Johnson and Kell (2003) mengemukakan bahwa independensi merupakan dasar dari profesi auditing. Hal itu berarti bahwa auditor akan bersikap netral terhadap entitas, dan oleh karena itu ia akan bersikap objektif. Publik dapat mempercayai fungsi audit karena auditor bersikap tidak memihak serta mengakui adanya kewajiban untuk bersikap adil. Arens, Beasley dan Elder (2010) menjelaskan bahwa nilai audit sangat tergantung pada persepsi publik terhadap independensi auditor. Independensi dalam pengauditan sebagai penggunaan cara pandang yang tidak bias dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut dan pelaporan hasil temuan audit.

Menurut Galuh (2017) Independensi dapat diklasifikasikan kedalam tiga aspek. Pertama : Independen dalam fakta (*Independence in Fact*) Independensi dalam fakta adalah independen dalam diri auditor, yaitu kemampuan auditor untuk bersikap bebas, jujur, dan objektif dalam melakukan penugasan audit. Kedua : independen dalam penampilan (*Independence in appearance*) Independen dalam penampilan adalah independen yang dipandang dari pihak – pihak berkepentingan terhadap perusahaan yang diaudit yang mengetahui hubungan antara auditor dengan kliennya. Ketiga : Independen dari keahlian atau kompetensinya (*Independence in competence*) Independensi dari sudut keahlian berhubungan erat dengan kompetensi atau kemampuan auditor dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Ketiga jenis independensi tersebut harus dimiliki oleh seorang akuntan publik sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas.

Auditor yang profesional harus memiliki independensi untuk memenuhi kewajiban profesionalnya: memberikan opini yang objektif, tidak bias dan tidak

dibatas: dan melaporkan masalah apa adanya, bukan melaporkan sesuai keinginan eksekutif atau lembaga.

2.4 Pengalaman Kerja

Koroy (2005) menyatakan bahwa pekerjaan auditor adalah pekerjaan yang melibatkan keahlian (expert). Semakin berpengalaman seorang auditor maka semakin mampu dia menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam tugas – tugasnya yang semakin kompleks, termasuk dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap penerapan struktur pengendalian intern. Pengalaman audit diperoleh auditor selama mereka mengerjakan penugasan auditnya. Pengalaman akan diperoleh jika prosedur penugasan dan supervisi berjalan dengan baik. Prosedur penugasan adalah prosedur yang menjamin terjadinya keseimbangan antara kebutuhan, keahlian, pengembangan dan pemanfaatan personel dalam pelaksanaan perikatan (IAPI 2004).

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberi peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani Puspaningsih, 2004).

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal yang akan menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu

menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa. Selain pengetahuan dan keahlian, pengalaman auditor memberikan kontribusi yang relevan dalam meningkatkan kompetensi auditor.

2.5 Motivasi

Motivasi merupakan keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu berdasarkan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Motivasi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dalam penelitian Efendy (2010) dicerminkan dalam empat hal, yaitu :

1. Tingkat aspirasi

Urgensi yang berkualitas, keikutsertaan seorang auditor untuk melakukan audit yang berkualitas dikenal dengan tingkat aspirasi.

2. Ketangguhan

Seorang auditor yang tangguh akan melaporkan temuan sekecil apapun dan akan selalu mempertahankan pendapat yang menurut dia benar.

3. Keuletan

Sikap diri seseorang yang tabah, tahan dan tangguh dalam menjalankan tugasnya. Keuletan adalah kemampuan untuk bertahan, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa.

4. Konsistensi

Merupakan keteguhan sikap seseorang dalam mempertahankan sesuatu. Konsisten dalam hal audit, dengan melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai

dengan standar, kesungguhan dalam melakukan tugas dan mempertahankan hasil audit dengan hasil audit yang dihasilkan oleh rekan lain dalam tim.

Dengan dimilikinya motivasi dalam diri seseorang, akan membuat orang tersebut memiliki semangat dalam mencapai tujuan dengan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan prestasi dalam bekerja dan memiliki rasa optimis yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Variabel pada penelitian ini telah diteliti oleh beberapa orang, sehingga peneliti menjadikan variabel tersebut sebagai masukan serta pengkajian yang terkait dengan penelitian ini. Untuk memperjelas perbedaan dan persamaan antar penelitian. Maka dapat disajikan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Hariyanti, Jeni Nurita (2018)	Pengaruh Independensi, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengalaman dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta	Independensi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan Komitmen Organisasi, dan Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
Daulay, Rizki Utari (2017)	Pengaruh Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan).	Integritas Auditor, Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
Luneto, Abdul Razik (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Perilaku Keberagaman Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Kota Bandung).	Pengalaman dan Perilaku Keberagaman berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja auditor.
Said, Siti Nur Reskiyawati (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
Tunnisa, Siti Fatimah (2020)	Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru).	Independensi, Profesionalisme, Etika Profesi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

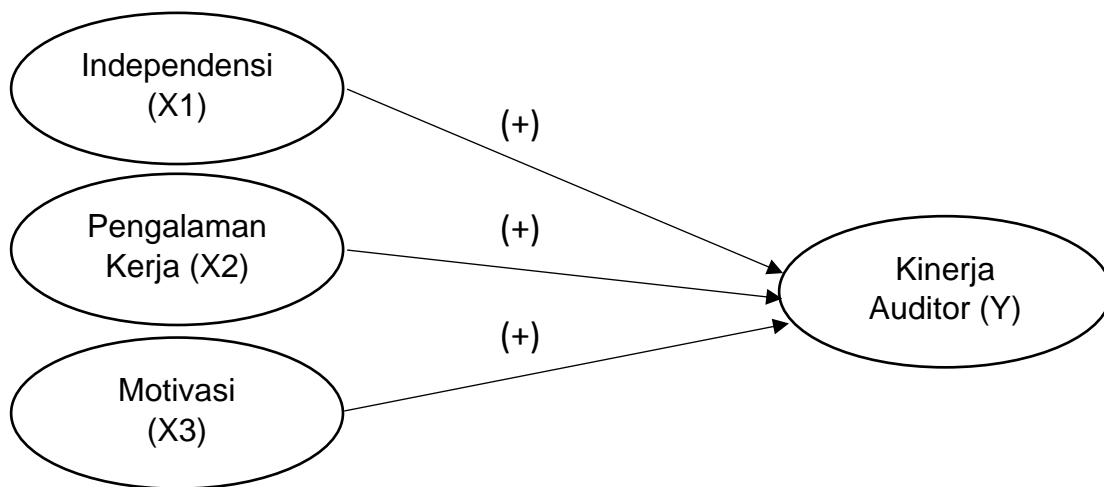
Sumber : Data yang diolah

2.7 Kerangka Konseptual

Dalam menunjang kualitas audit yang baik, terdapat faktor – faktor pemicunya yaitu diantaranya Independensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi. Keberhasilan dalam mengaudit laporan keuangan tidak lepas dari faktor – faktor tersebut, sehingga auditor mendapatkan hasil yang baik dalam menjalankan

tugasnya. Independensi menunjukkan auditor tidak membela salah satu pihak. Pengalaman kerja menunjukkan kurun waktu dan banyaknya laporan keuangan yang diperiksa berdasarkan pengetahuan. Kemudian motivasi menunjukkan dorongan yang dimiliki auditor untuk melaksanakan audit secara berkualitas. Secara diagramatis, kerangka konseptual teoritis dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.8 Perumusan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi sebuah profesionalisme seorang akuntan dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan akan mempengaruhi dalam hal kualitas hasil audit.

Rumusan hipotesis ini sejalan dengan landasan teori pada penelitian ini yaitu *goal setting theory*. Menurut Locke (1968) ada 5 prinsip sukses goal setting yang akan memotivasi dan meningkatkan kinerja yaitu kejelasan, tantangan,

komitmen, umpan balik dan kompleksitas tugas. Dimana independensi memiliki hubungan erat dengan karakteristik komitmen. Apabila auditor memiliki komitmen yang kuat maka akan memiliki independensi yang baik sehingga akan memiliki pengaruh yang baik bagi kinerja auditor.

Seorang akuntan diharuskan mempunyai karakter yaitu Independensi, karakter ini sangatlah penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan atau melakukan audit terhadap kliennya. Kepercayaan yang diberikan oleh klien kepada akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan dan para pengguna laporan keuangan agar dapat membuktikan kewajaran laporan keuangan yang telah disusun dan disajikan oleh klien. Hal tersebut di dukung dengan penelitian Hariyanti (2018) yang menunjukkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Nuraini (2016) mendukung penelitian ini dengan menyatakan independensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan uraian diatas dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut :

H1 : Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.8.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Auditor

Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang di geluti kliennya (Arens dkk., : 2004 dalam Sukriah dkk., : 2009).

Rumusan hipotesis ini sejalan dengan landasan teori pada penelitian ini yaitu *goal setting theory*. Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Ide seorang auditor akan semakin terasah apabila memiliki pengalaman kerja yang lebih. Apabila auditor telah memiliki pengalaman kerja maka akan berpengaruh pada kinerja auditor.

Lebih lanjut pula dapat dikatakan bahwa dalam rangka pencapaian keahlian, seorang auditor harus mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam audit. Pengetahuan ini bisa didapat dari pendidikan formal yang diperluas dan ditambah antara lain melalui pelatihan dan pengalaman – pengalaman dalam praktek audit (Sari : 2011). Hal tersebut di dukung dengan penelitian Luneto (2015) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Aggreni (2017) juga mendukung yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pengalaman Kerja Auditor Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor.

2.8.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Auditor

Motivasi merupakan sikap atau perilaku seseorang yang memiliki semangat juang yang tinggi sehingga dapat mendorong seseorang untuk dapat meraih tujuan

dengan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi dapat mendorong auditor untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki optimisme yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya.

Rumusan hipotesis ini sejalan dengan landasan teori pada penelitian ini yaitu *goal setting theory*. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dan motivasi auditor dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja auditor.

Apabila keutuhan atau keinginan auditor yang menjadikan motivasinya dalam bekerja dapat terpenuhi dengan baik, maka kualitas audit yang dihasilkan oleh auditor pun akan semakin baik. Hal tersebut di dukung dengan penelitian Said (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Christiyanto (2017) juga mendukung yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Oleh karena itu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor