

# TESIS

**PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF INDEPENDENCE, PROFESSIONALISM, AND  
COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF AUDITORS WITH JOB  
SATISFACTION AS A MODERATION VARIABLE***

**ARLAN TAHIR  
A062191027**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR  
2021**

# TESIS

**PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

***THE EFFECT OF INDEPENDENCE, PROFESSIONALISM, AND  
COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF AUDITORS WITH JOB  
SATISFACTION AS A MODERATION VARIABLE***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh:

**ARLAN TAHIR**

**A062191027**



**Kepada**

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021**

# TESIS

## PENGARUH INDEPEDENSI, PROFESIONALISME, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

**ARLAN TAHIR**

**A062191027**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis  
tanggal 30 JULI 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui  
Komisi Penasehat

Ketua

Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 196503051992032001

Anggota

Dr. Aini Indrijawati, SE., Ak., M.Si., CA.  
NIP. 196811251994122002

Ketua Program Studi Magister Akuntansi  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Dr. R. A. Damayanti, SE., Ak., M.Soc., Sc., CA  
NIP. 196703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si  
NIP. 196402051988101001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arlan Tahir  
NIM : A062191027  
Jurusan / Program Studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

### **PENGARUH INDEPENDENSI, PROFESIONALISME, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ ditulis/ diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 30 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

   
**Arlan Tahir**

## PRAKATA

*Bismillahir Rahmanir Rahim*

*Assalamu Alaukum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur atas rahmat serta karunia Allah Subhanahu wa ta'aala yang telah memberikan segala hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dalam bentuk tesis. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Ucapan terimakasih peneliti ucapkan kepada Rektor, Ketua Program Studi Magister Akuntansi, serta Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada ibu Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA dan ibu Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., Ak, sebagai tim penasehat atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan. Ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. Syarifuddin, SE., Ak., M.Soc., Sc., CA, Bapak Dr. Syarifuddin Rasyid, SE., M.Si, dan Bapak Dr. Amiruddin, SE., Ak., M.Si, CA, selaku tim penguji yang telah memberikan koreksi demi perbaikan Tesis ini.

Ucapan terima kasih kepada ayah (Alm Ismail Tahir) dan ibu (Rita Katili), Mertua Laki laki (Sardianto Rusman) dan Mertua perempuan (Jawira) tersayang yang senantiasa memberikan dukungan moral dan materil serta doa restu kepada peneliti selama proses pembuatan tesis ini hingga selesai. Istri tercinta (Juli Indriani), Anak Tercinta (Zahwa Abidah Mukhbita Tahir) Dan (Muhammad ZahranAlfarezky Tahir).

Ucapan terima kasih selanjutnya peneliti tujukan kepada seluruh responden yang merupakan auditor KAP di Sulawesi Selatan, Utara, Tenggara dan Tengah yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada seluruh teman-teman sejawat terkhusus pada Program Magister Sains Akuntansi 2019, serta ucapan terima kasih sahabat-sahabat peneliti.

Terakhir, ucapan terimakasih kepada semua pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu atas segala bantuannya selama peneliti

menempuh pendidikan. Semoga semua pihak mendapat kebaikan serta perlindungan dari-Nya atas bantuan yang diberikan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun menerima bantuan dari berbagai pihak. Namun, apabila terdapat beberapa kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab Peneliti dan bukan pada pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Wassalam.

Makassar, Juli 2021  
Peneliti,

**ARLAN TAHIR**

## ABSTRAK

**ARLAN TAHIR.** *Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Kompetensi terhadap Kinerja Kerja Auditor dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi* (dibimbing oleh Kartini dan Aini Indrijawati).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada KAP di Sulawesi Selatan, Utara, Tenggara, dan Tengah. .

Sampel penelitian ini adalah 109 auditor yang diambil dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, 2) profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, 3) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, 4) kepuasan kerja tidak mampu memoderasi dan memperlemah hubungan independensi terhadap kinerja auditor, 5) kepuasan kerja tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan profesionalisme terhadap kinerja auditor, dan 6) kepuasan kerja tidak mampu memoderasi dan memperkuat hubungan kompetensi terhadap kinerja auditor.

Kata kunci: Independensi, Profesionalisme Kompetensi, Kinerja Auditor, Kepuasan Kerja



## ABSTRACT

**ARIAN TAHIR.** *Independence, Professionalism, and Competence on Auditor Performance with Work as Moderating Variable* (Supervised by **Kartini** and **Aini Indrijawati**)

This study aims to analyze the effect of independence, professionalism, and competence on auditor performance with job satisfaction as a moderating variable at KAP in South, North, Southeast, and Central Sulawesi.

The sample of this research was 109 auditors by using the Purposive Sampling technique as a method of determining the sample. The method of data collection was a questionnaire. Moderated Regression Analysis (MRA) was used as a data analysis technique in this study.

The results of hypothesis testing indicate that: 1) independence has an effect on audit performance; 2) professionalism has an effect on audit performance; 3) competence has an effect on audit performance; 4) job satisfaction does not moderate and weaken the relationship of independence to audit performance; 5) job satisfaction does not moderate and strengthen the relationship of professionalism to audit performance. This can be interpreted that the higher job satisfaction does not affect professionalism in influencing audit performance; and 6) job satisfaction does not moderate and strengthen the relationship of competence to audit performance.

Keywords: independence, professionalism, competence, auditor performance, job satisfaction



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRACT .....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	7
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis .....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	8
1.5 Ruang lingkup Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep .....	10
2.1.1 Teori Atribusi .....	10
2.1.2 Discrepancy Teori.....	11
2.1.3 Kinerja Auditor.....	11
2.1.4 Independensi.....	12
2.1.5 Profesionalisme.....	13
2.1.6 Kompetensi .....	14
2.1.7 Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Tinjauan Empiris.....	15
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	21
3.1 Rerangka Pemikiran .....	21
3.2 Hipotesis.....	22
3.2.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor.....	22
3.2.2 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor .....	24
3.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor .....	24
3.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Independensi Terhadap Kinerja Auditor .....	25
3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor.....	26
3.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Kompetensi Terhadap	

Kinerja Auditor .....	26
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
4.1 Rancangan Penelitian .....	28
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	29
4.4 Jenis dan Sumber Data .....	31
4.5 Metode Pengumpulan Data .....	31
4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	32
4.7 Instrumen Penelitian .....	35
4.8 Teknik Analisis Data .....	36
4.8.1 Uji Kualitas Data .....	36
4.8.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	37
4.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
4.8.4 Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
5.1 Deskripsi Data .....	41
5.1.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	42
5.1.2 Karakteristik Responden .....	42
5.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	44
5.2.1 Pengujian Validitas .....	44
5.2.2 Pengujian Reliabilitas .....	45
5.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	46
5.3.1 Statistik Deskriptif .....	46
5.3.2 Independensi .....	48
5.3.3 Profesionalisme .....	49
5.3.4 Kompetensi .....	50
5.3.5 Kepuasan Kerja .....	52
5.3.6 Kinerja Auditor .....	53
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	54
5.4.1 Normalitas .....	54
5.4.2 Heteroskedastisitas .....	54
5.4.3 Multikolinearitas .....	55
5.5 Analisis Regresi .....	55
5.5.1 Analisis Regresi Tanpa Variabel Moderasi .....	55
5.5.2 Analisis Regresi dengan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja .....	56
5.6 Pengujian Hipotesis .....	58
5.6.1 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor .....	58
5.6.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor .....	59
5.6.3 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor .....	59
5.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Independensi terhadap Kinerja Auditor .....	60
5.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor .....	60
5.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja auditor .....	61

BAB VI PEMBAHASAN .....	62
6.1 Independensi Berpengaruh Terhadap Kinerja auditor .....	62
6.2 Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja auditor .....	63
6.3 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja auditor .....	64
6.4 Kepuasan Kerja Memoderasi Independensi Terhadap Kinerja auditor ..	65
6.5 Kepuasan Kerja Memoderasi Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor .....	67
6.6 Kepuasan Kerja Memoderasi Kompetensi Terhadap Kinerja auditor.	69
BAB VII PENUTUP .....	71
7.1 Kesimpulan .....	71
7.2 Implikasi .....	72
7.3 Keterbatasan .....	72
7.4 Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	77

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Populasi.....	29
Tabel 4.2 Operasional Variabel .....	34
Tabel 4.3 Interpretasi skor item dalam variabel penelitian.....	37
Tabel 5.1 Daftar Rincian Kuesioner .....	41
Tabel 5.2 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Responden.....	42
Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin .....	42
Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Jenjang Pendidikan .....	43
Tabel 5.5 Profil Responden Berdasarkan Karakteristik Lama Bekerja .....	43
Tabel 5.6 Hasil Pengujian Validitas .....	44
Tabel 5.7 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	46
Tabel 5.8 Statistik Deskriptif Variabel .....	46
Tabel 5.9 Deskripsi Variabel Independensi .....	48
Tabel 5.10 Deskripsi Variabel Profesionalisme .....	49
Tabel 5.11 Deskripsi Variabel Kompetensi.....	50
Tabel 5.12 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	51
Tabel 5.13 Deskripsi Variabel Kinerja auditoror .....	52
Tabel 5.14 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas .....	53
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi tanpa Variabel Moderasi.....	55
Tabel 5.16 Hasil Uji Regresi dengan Variabel Moderasi Z.....	55
Tabel 6.1 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Peneliti .....	62

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran.....	22

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	77
2. Tabulasi Data Penelitian .....	83
3. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	85
4. Statistik Deskriptif .....	90
5. Uji Asumsi Klasik .....	110
6. Uji Regresi .....	111
7. Uji Moderasi.....	112

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha Modern ini telah menjelaskan bahwa kebutuhan akan audit semakin tinggi, hal ini dikarenakan informasi perusahaan semakin transparan dimana kepemilikan terhadap perusahaan usaha yang terdiri dari saham dan investasi dapat dimiliki oleh berbagai stackholder. Principal (pemilik) dan agen (manajemen) yang terpisah mewajibkan laporan keuangan yang dibuat dan disajikan oleh manajemen kepada pemilik diperiksa keabsahan dan kewajaran sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Audit atas laporan terutama diperlukan oleh entitas berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang pemiliknya adalah para pemegang saham. Para Pemegang saham biasanya akan meminta pertanggungjawaban manajemen dalam bentuk laporan keuangan setahun sekali dalam Rapat Umum Pemegang Saham (Agoes, 2017).

Laporan keuangan berkualitas bila memenuhi kriteria relevansi atau keberpautan (*relevance*) dan reliabilitas atau keterandalan (*reliability*). Kriteria relevansi dipenuhi bila laporan keuangan mempunyai nilai prediktif dan atau nilai balikan dan disajikan tepat pada waktunya. Kriteria reliability bertumpu pada keterujian, kenetralan dan ketepatan penyimbolan. Para stakholder menaruh kepercayaan yang cukup besar terhadap hasil pekerjaan auditor dalam mengaudit laporan keuangan (Agoes, 2017). entitas yang diaudit dengan kinerja auditor yang lebih tinggi memiliki koefisien stabilitas lebih aktual dan menghasilkan laporan keuangan yang lebih reliable (Affes dan Smii, 2016).

Profesi Akuntan Publik diseluruh dunia merupakan profesi yang menghadapi resiko yang sangat tinggi. Hampir semua akuntan publik menyadari mereka harus memberikan jasa profesionalnya sesuai dengan standar profesional akuntan publik, mentaati kode etik akuntan publik dan memiliki standar pengendalian mutu. Kepercayaan yang besar dari para stackholder yang diberikan oleh akuntan publik mengharuskan akuntan publik memperhatikan kinerja auditor yang dihasilkannya. Audit digunakan untuk memberikan kepastian yang dibutuhkan bagi stakholder saat mengandalkan laporan keuangan yang diaudit. Lebih tepatnya, peran audit adalah mengurangi asimetri informasi pada nomor akuntansi, dan untuk meminimalkan kerugian residual akibat oportuniste manajer dalam keuangan pelaporan (Adeyemi dan Fagbemi, 2010).

Pertanyaan masyarakat tentang kinerja auditor yang dihasilkan akuntan publik semakin besar setelah terjadi banyak kasus yang melibatkan akuntan publik. Diantarany Kasus yang terbaru yang dilansir dilaman media online disitus ([www.akuntansi.or.id](http://www.akuntansi.or.id)) adalah kasus yang menimpa akuntan publik Kasner Sirumapea dari Kantor Akuntan Publik (KAP) Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang, dan Rekan. terbukti lalai dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018 yang menjadi perhatian publik. Kasus tersebut muncul setelah adanya temuan Kementerian Keuangan Indonesia yang menemukan indikasi lalai dalam mengaudit laporan keuangan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk tahun 2018, Hal itu dipicu oleh penolakan dua komisaris Garuda Indonesia, Chairal Tanjung dan Dony Oskaria untuk mendatangi persetujuan atas hasil laporan keuangan 2018. Keduanya memiliki perbedaan pendapat terkait pencatatan transaksi dengan Mahata senilai US\$239,94 juta pada pos pendapatan. Pasalnya, belum ada pembayaran yang masuk dari Mahata hingga akhir 2018. Sekretaris Jenderal Kemenentrian

keuangan Hadiyanto merinci ketiga kelalaian yang dilakukan. Pertama, Akuntan publik bersangkutan belum secara tepat menilai substansi transaksi untuk kegiatan perlakuan akuntansi, pengakuan pendapatan piutang dan pendapatan lain-lain. Kedua, akuntan publik belum sepenuhnya mendapatkan bukti audit yang cukup untuk menilai perlakuan akuntansi sesuai dengan substansi perjanjian transaksi tersebut. AP juga tidak bisa mempertimbangkan fakta-fakta setelah tanggal laporan keuangan sebagai dasar perlakuan akuntansi (Kampai, 2020).

Kinerja auditor adalah Akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan Mulyadi (2010). Kalbers dan Forgarty (1995) dalam Laksmi (2010) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Peningkatan kinerja auditor merupakan aspek yang penting, karena keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dapat tercapai dengan upaya dan kualitas sumber yang dimilikinya Pengukuran kinerja dapat dilakukan dari kualitas maupun kuantitas. Kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh auditor, sementara kuantitas adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Kinerja auditor yang baik tentunya tidak terbentuk begitu saja, namun ditentukan oleh banyak faktor diantaranya independensi, profesionalisme, dan kompetensi dan kepuasan kerja sebagai pemoderasi

Independensi dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak bergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Tjun *et al.*, 2012). Menurut Arens (2000) independensi dalam pengauditan adalah sebagai penggunaan cara pandang yang tidak biasa dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit. Independensi auditor mendasari kepercayaan pasar terhadap kredibilitas dan integritas laporan keuangan perusahaan (Hassan, 2014). Kepercayaan yang diberikan oleh klien kepada akuntan publik dalam melaksanakan audit dan para pengguna laporan keuangan agar dapat membuktikan kewajaran laporan keuangan yang telah disusun oleh klien. Sehingga dapat dikatakan bahwa seorang auditor memiliki sikap independensi yang tinggi akan menghasilkan audit yang berkualitas. Adapun indikator dalam variabel independensi yang dikembangkan oleh Faizal (2019) adalah penyusunan program, pelaksanaan pekerjaan dan pelaporan auditor. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh independensi terhadap kinerja auditor yang dilakukan oleh (Arumsari dan Budiarta.,2016; Hendrawan dan Budiarta.,2018; Kurniawan *et al.*, 2017; Putri dan Suputra., 2013; dan Sunu., 2013) hasilnya menunjukkan berpengaruh positif signifikan namun menurut penelitian Pratiwi dan Dwirandra. (2018) hasilnya menunjukkan independensi tidak berpengaruh negatif signifikan. Selain independensi faktor yang mengukur kinerja auditor adalah profesionalisme.

Profesionalisme menurut Ares dan Loebbecke (2008) adalah suatu bentuk tanggung jawab yang dimiliki lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi peraturan masyarakat dan Undang-Undang. Sehingga auditor dengan profesionalisme

yang rendah akan memiliki potensi untuk memprioritaskan kepentingan klien. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor. Adapun indikator didalam variabel profesionalisme yang dikembangkan oleh Marliah (2016) adalah pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan sesama profesi. Beberapa penelitian tentang pengaruh profesionalisme pada kinerja auditor menemukan hubungan yang bervariasi. Hasil penelitian (Arumsari dan Budiarta.,2016; Kurniawan *et al*, 2017; Putrid an Suputra, 2013; Insani *et al*, 2017; Susila dan Astika, 2018; Garusu *et al*, 2020; Wulandari dan Suputra, 2018; Saraswati dan Badera 2018; Prabhawa *et al*, 2014; Masrurroh *et al* , 2019) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. namun, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Restu (2020) menemukan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Selain memiliki sikap independensi dan profesionalisme seorang auditor harus kompeten dalam mengaudit laporan keuangan.

Kompetensi menurut Ahmad (2011) adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal dan semakin banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Adapun indikator dalam variabel kompetensi yang dikembangkan oleh Faizal (2019) adalah pengetahuan, pengalaman dan

kemampuan. Hasil penelitian (Sunu, 2013; Neghe *et al*, 2018; Putra dan sintasih, 2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. namun, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Salju *et al* (2014) menemukan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja auditor. Selain sikap independensi, profesionalisme auditor dan kompetensi terdapat variabel pemoderasi yakni kepuasan kerja yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh independensi, profesionalisme, kompetensi terhadap kinerja auditor.

Kepuasan kerja hendaknya dituntut agar dimiliki oleh Akuntan Publik. Dikatakan demikian karena kepuasan kerja akuntan kadang mempengaruhi hasil penilaian kinerja auditor. Ketika seseorang puas terhadap pekerjaan yang ditekuni, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan rasa aman nyaman lingkungan kerjanya. Robins (2008) dalam Sarita (2013) mendefinisikan kepuasan kerja ialah suatu rasa positif seseorang atas karakteristiknya yang dievaluasi. Maka dari itu bila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja auditor yang baik juga. Handoko (2007) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya (Hashanah *et al.*, 2015). Adapun indikator dari variabel pemoderasi kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Trianingsih (2007) adalah keadaan menyenangkan dalam bekerja dan keadaan yang tidak nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian (Insani *et al*, 2017; Neghe *et al*, 2018) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah kepuasan kerja.

penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Masrurroh (2019) dengan menambahkan variabel independensi dan kompetensi terhadap kinerja auditor, dengan harapan bahwa dengan ditambahkan variabel independensi dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja auditor dalam menghasilkan laporan keuangan yang kredibel

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, maka peneliti tertarik meneliti tentang “Pengaruh independensi, profesionalisme, kompetensi terhadap kinerja auditor dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi independensi terhadap kinerja auditor?
5. Apakah kepuasan kerja Memoderasi profesionalisme terhadap kinerja auditor?
6. Apakah kepuasan kerja memoderasi Kompetensi terhadap kinerja auditor?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja auditor.

4. Pengaruh Kepuasan kerja memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
5. Pengaruh Kepuasan kerja memoderasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
6. Pengaruh Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja auditor.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dalam penelitian terbagi atas dua kegunaan, yakni:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat:

1. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya auditing dan akuntansi.
2. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang akuntansi keperilakuan khususnya tentang hal yang mempengaruhi auditor dalam menghasilkan sebuah audit yang berkualitas.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Dari segi kegunaan praktis, hasil ini diharapkan:

1. Memberikan masukan kepada KAP khususnya auditor agar dalam menjalankan pemeriksaan akuntansi (auditing) harus berdasarkan pada prinsip akuntansi yang berlaku umum dan selalu menegakan Kode Etik Akuntansi sebagai profesi akuntan public.
2. Mampu meningkatkan kapabilitas auditor akuntan publik independen.
3. Mampu memberikan kontribusi pengembangan literature akuntansi keperilakuan di Indonesia terutama dalam kemampuan auditor menghasilkan kinerja auditor yang handal. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya

penelitian dan pengkajian topik-topik yang berkaitan dengan masalah ini dimasa yang akan datang

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada KAP Sulawesi Selatan, Utara, Tengah dan Tenggara. Fokus Penelitian ini adalah auditor KAP Sulawesi Selatan, Utara, Tengah dan Tenggara.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

##### 2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Teori ini dikembangkan oleh Heider (1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Penyebab perilaku dalam persepsi sosial dikenal sebagai dispositional attribution dan situational attribution atau penyebab internal dan eksternal (Robbins dan Judge, 2011). Dispositional 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. Teori atribusi mengembangkan konsep cara-cara penilaian manusia yang berbeda, bergantung pada makna yang dihubungkan dengan perilaku tertentu. Robbins

dan Judge (2011) mengungkapkan bahwa penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor berikut ini:

1. Kekhususan merujuk pada apakah seorang individu memperlihatkan perilaku. Perilaku yang berbeda dalam situasi-situasi yang berbeda. Apabila perilaku dianggap biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap tidak biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
2. Konsensus merujuk pada apakah semua individu yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama. Apabila konsensus rendah, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila konsensus tinggi maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
3. Konsistensi merujuk pada apakah individu selalu merespons dalam cara yang sama. Semakin konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, semakin tidak konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.

### **2.1.2 Teori *Discrepancy***

Teori *Discrepancy* dipelopori oleh Porter pertama kali pada tahun 1974 (dalam Kinanti, 2012), yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif. Maka semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **2.1.3 Kinerja Auditor**

Menurut Prawirosentono (2011) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2014) pengertian performance tersebut sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mulyadi dan Kanaka (1998) kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi dengan tujuan menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, semua hal yang material, posisi keuangan serta hasil usaha perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi bagi perekonomian (Armstrong dan Baron, 2016). Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan waktu tertentu yang diukur. dengan mempertimbangkan kualitas. kuantitas dan ketepatan waktu.

Indikator kinerja auditor, yaitu dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Hariyanti, 2018). Indikator ini digunakan untuk menentukan kinerja auditor.

#### **2.1.4 Independensi**

Independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain Menurut Arens (2000) independensi dalam pengauditan adalah sebagai penggunaan cara pandang yang tidak biasa dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pengujian tersebut, dan pelaporan hasil temuan audit Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya

pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Faizal (2019) indikator dalam variabel independensi adalah penyusunan program, pelaksanaan pekerjaan dan Pelaporan auditor.

#### **2.1.5 Profesionalisme**

Profesionalisme merupakan syarat utama sebagai auditor. Secara konseptual profesionalisme dapat dibedakan yakni profesi dan profesionalisme. Profesi merupakan sebuah pekerjaan yang mengharuskan seseorang memiliki beberapa kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan, sedangkan profesionalisme merupakan suatu sikap individu yang sangat menentukan individu dalam bersikap dan berperilaku. Profesionalisme menurut Ares dan Loebbecke (2008) adalah suatu bentuk tanggung jawab yang dimiliki lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi peraturan masyarakat dan Undang-Undang. Sehingga auditor dengan profesionalisme yang rendah akan memiliki potensi untuk memprioritaskan kepentingan klien profesional merupakan sikap yang harus dimiliki dalam berbagai bidang di setiap profesi, terlebih lagi profesi sebagai auditor karena auditor merupakan profesi yang sangat penting untuk menentukan proses pengambilan keputusan. Sebagai individu yang profesional harus mengetahui tanggung jawabnya terhadap manajemen dan organisasi klien dan terhadap rekan profesinya termasuk berperilaku dalam pengorbanan pribadi, dan kemampuan sikap profesionalisme ini harus ditanamkan melalui kegiatannya seperti dengan mengikuti pelatihan, seminar dan ikut serta dalam pelatihan berkelanjutan. Marliah (2016) indikator dalam variabel profesionalisme adalah pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan sesama profesi.

### **2.1.6 Kompetensi**

Kompetensi menurut Ahmad (2011) adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Standar umum pertama yang tertuang pada PSA 210.1 SPAP (IAI, 2011) menyebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal dan semakin banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Adapun indikator dalam variabel kompetensi yang dikembangkan oleh Faizal (2019) adalah pengetahuan, pengalaman dan kemampuan.

### **2.1.7 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri (Nasyiah dan Payamta 2002). Kepuasan kerja seseorang merupakan ungkapan dari fenomena psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan persepsi bersangkutan terhadap berbagai dimensi lingkungan pekerjaan, tugas-tugas yang dilakukan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan kompensasi pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin & Judge (2015), mengatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Davis & Newstrom (1985) mengungkapkan

bahwa tingkat kepuasan seseorang dapat mempengaruhi upaya dan prestasi. Hasil penelitian Oshagbemi (1999) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, menurunkan absensi dan keinginan untuk berpindah. Diperkuat oleh Stone (2005) dan Gu & Siu (2008), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan berkorelasi dengan prestasi kerja. Shraibman (2008) menemukan bahwa Akuntan Publik yang merasa puas dengan pekerjaannya percaya bahwa apa yang mereka peroleh merupakan hasil dari usaha mereka sendiri. Penelitian (Insani *et al*, 2017;, Neghe *et al*, 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor Apabila seorang auditor memiliki kepuasan kerja yang bagus, maka akan mampu bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kinerja auditor yang baik. Trianingsih (2003) indikator dari variabel pemoderasi kepuasan kerja yang adalah keadaan menyenangkan dalam bekerja dan keadaan yang tidak menyenangkan dalam bekerja.

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Berikut ini penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Arumsari dan Budiarta. (2016) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik Bali. Metode Penelitian dilakukan 60 Auditor (ukuran sampel) di KAP Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: independensi dan profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dan profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
2. Pratiwi dan Dwirandra. (2018) dengan judul Tekanan Waktu Memoderasi pengaruh Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi pada Kinerja auditor

pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan 76 Auditor (ukuran sampel) di KAP Bali, dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

3. Hendrawan dan Budiarta. (2018) dengan judul Pengaruh Integritas, Independensi dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja auditor Inspektoral Kota Denpasar. Metode Penelitian dilakukan 40 Auditor (ukuran sampel) di Inspektoral Kota Denpasa, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
4. Kurniawan *et al* (2017) dengan judul Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja auditor di BPK Perwakilan Provinsi Aceh. Metode Penelitian dilakukan 66 Auditor (ukuran sampel) di BPK Perwakilan Provinsi Aceh, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: independensi dan Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dan Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
5. Sunu (2013) dengan judul Kompetensi, Independensi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan seluruh Auditor di BPK RI Perwakilan Provinsi Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: kompetensi dan independensi

terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

6. Putri dan Suputra (2013) dengan judul Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Etika Profesi dan terhadap Kinerja auditor di KAP Bali. Metode Penelitian dilakukan 55 Auditor (ukuran sampel) KAP Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: independensi dan Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi dan Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
7. Insani (2017) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Motivasi dan Kepuasan Kerja dan terhadap Kinerja auditor pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur. Metode Penelitian dilakukan 30 Auditor (ukuran sampel) pada Inspektorat Kabupaten Kolaka dan Kabupaten Kolaka Timur, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
8. Susila dan Astika (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, *Locus Of Control* dan Etika Profesi dan terhadap Kinerja auditor di 7 KAP di Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan 66 Auditor (ukuran sampel) 7 KAP di Provinsi Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

9. Garusu (2020) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, terhadap Kinerja auditor melalui Kepuasan Kerja pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode Penelitian dilakukan seluruh Auditor pada BPKP Provinsi Sulawesi Tenggara, dengan menggunakan analisis jalur. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
10. Wulandari dan Suputra (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi pada Kinerja auditor di KAP Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan 36 Auditor (ukuran sampel) 7 KAP di Provinsi Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
11. Saraswati dan Badera (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Kerja, Konflik Peran Kinerja auditor KAP di Bali. Metode Penelitian dilakukan 51 Auditor (ukuran sampel) KAP di Bali, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
12. Prabhawa (2014) dengan judul Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim pada kinerja auditor perwakilan BPKP Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan 63 Auditor (ukuran sampel) BPKP Provinsi Bali., dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja

auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

13. Neghe *et al* (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Auditor dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja auditor Eksternal pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Metode Penelitian dilakukan Auditor yang bekerja pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
14. Putra dan sintaasih (2018) dengan judul Efek Moderasi Skeptisisme Profesional pada pengaruh Kompetensi pada kinerja auditor Terhadap Kinerja auditor pada KAP Di Provinsi Bali. Metode Penelitian dilakukan 67 Auditor pada KAP Di Provinsi Bali. Dengan menggunakan analisis regresi moderasi. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Kompetensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
15. Salju *et al* (2014) dengan judul Pengaruh kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja auditor pada Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Metode Penelitian dilakukan 25 Auditor pada KAP Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Kompetensi dan independensi terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
16. Khasanah dan Restu (2020) dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan. Metode Penelitian dilakukan 36

Auditor pada Auditor BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

17. Masrurroh *et al* (2019) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebagai Pemoderasi terhadap kinerja auditor pada KAP Malang. Metode Penelitian dilakukan 58 Auditor pada KAP Malang. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini meliputi: Profesionalisme terhadap kinerja auditor. Dan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan dalam memoderasi profesionalisme terhadap kinerja auditor.

## **BAB III**

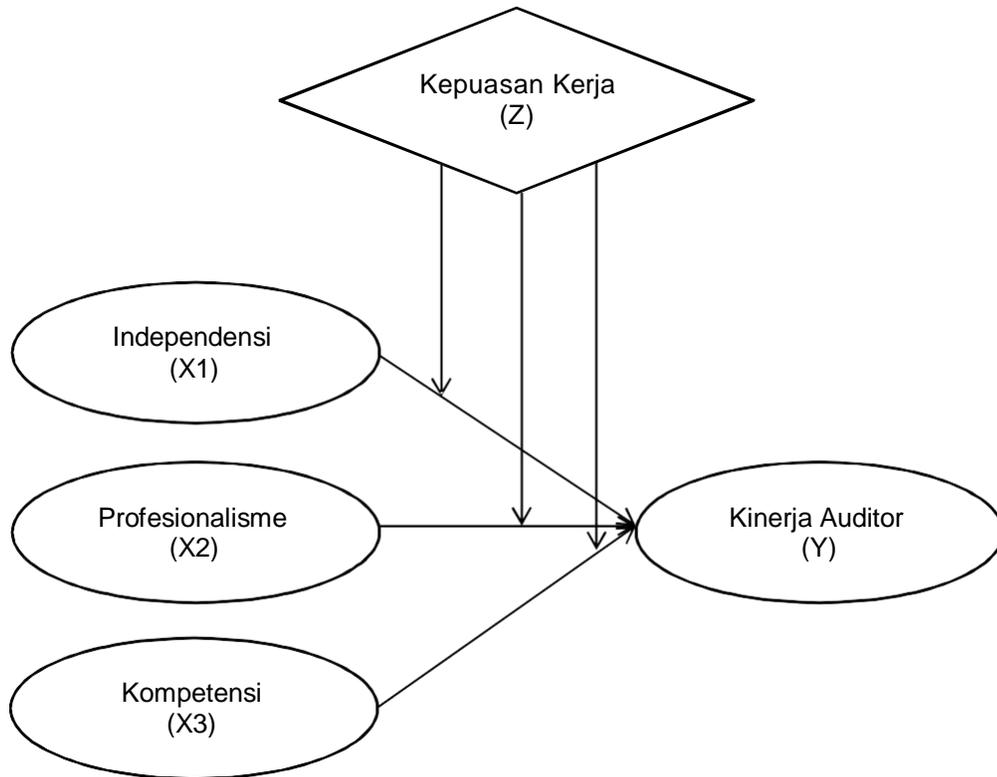
### **RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **3.1 Rerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran penelitian ini pada dasarnya adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan, dalam hal ini adalah keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat (Hasnidar, 2018) penelitian ini akan dilakukan pengujian mengenai pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Karakteristik tugas dalam beberapa penelitian didesain sebagai moderator untuk pekerjaan pengelolaan informasi dan pembuatan keputusan (Peterson & Bownas, 1982; Fleishman, 1975). Hasil penelitian Masrurroh *et* (2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel moderasi yang signifikan pada Profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Secara ringkas pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor yang dimoderasi oleh kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kerangka konseptual di bawah ini:



**Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran**

### **3.2 Hipotesis**

#### **3.2.1 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor**

Menurut Halim (2015), independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit. Independensi adalah sikap mental seorang auditor dimana ia dituntut untuk bersikap jujur dan tidak memihak sepanjang pelaksanaan audit dan dalam memposisikan dirinya dengan auditee-nya. Dengan demikian jika seorang akuntan publik memiliki dan menerapkan sikap independensi dalam melakukan tugasnya maka dapat menimbulkan kepercayaan dari masyarakat sebagai pengguna jasa akuntan publik dan dapat menghasilkan laporan audit yang transparan dan berkualitas oleh sebab itu, independensi sangat berpengaruh terhadap kinerja akuntan publik. Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat dua

menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang mempertahankan integritas, akan bertindak jujur dan tegas dalam memertimbangkan fakta, terlepas dari kepentingan pribadi. Auditor yang mempertahankan obyektivitas, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan dan permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadinya. Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya. Hal ini dapat dikatakan bahwa seorang auditor yang memiliki sikap independensi yang tinggi maka kinerja auditor lebih baik.

Umumnya independensi menunjukkan hubungan positif signifikan dengan kinerja auditor (Arumsari dan Budiarta.,2016; Hendrawan dan Budiarta.,2018; Kurniawan *et al.*, 2017). Pada penelitian Putri dan Suputra (2013) dan Sunu (2013) menyatakan auditor dengan independensi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja auditor ketimbang auditor yang memiliki independensi yang rendah. Namun Pratiwi dan Dwirandra. (2018) menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, hal tersebut disebabkan karena auditor tidak bebas dalam melakukan pelaporan fakta-fakta karena masih adanya pengaruh dari pihak luar seperti perusahaan klien.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu dan teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

### 3.2.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Kinerja auditor mencerminkan seorang auditor itu dapat dikatakan profesional atau tidak dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan yang telah disusun oleh pihak manajemen perusahaan. Menurut Mikhail (2012) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan hal yang penting dan harus diterapkan setiap akuntan publik dalam melaksanakan pekerjaan profesionalisnya agar menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini akan berdampak pada pandangan masyarakat atau para pengguna dalam mempercayai laporan keuangan, jika auditor tidak memiliki sikap profesional maka laporan yang dihasilkan akan tidak dipercaya lagi dan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian (Arumsari dan Budiarta.,2016; Kurniawan *et al*, 2017; Putrid an Suputra, 2013; Insani *et al*, 2017; Susila dan Astika, 2018; Garusu *et al*, 2020; Wulandari dan Suputra, 2018; Saraswati dan Badera 2018; Prabhawa *et al*, 2014; Masrurroh *et al* , 2019) Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. namun, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Khasanah dan Restu (2020) menemukan bahwa Profesionalisme tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan teori dan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, dan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

### 3.2.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor

Dalam mengaudit kompetensi auditor diharapkan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilakukan oleh seseorang yang memiliki kemampuan dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Auditor yang

berpendidikan tinggi akan mempunyai pandangan yang lebih luas mengenai berbagai hal dan semakin banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Adapun indikator dalam variabel kompetensi yang dikembangkan oleh Faizal (2019) adalah pengetahuan, pengalaman dan kemampuan. Hasil penelitian (Sunu, 2013; Neghe *et al*, 2018; Putra dan sintaasih, 2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. namun, disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Salju *et al* (2014) menemukan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, dan teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor

### **3.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Independensi terhadap Kinerja Auditor**

kepuasan kerja menurut Handoko (2007) menyatakan adalah suatu keadaan emosional individu, dimana keadaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut sisi dan pandangan karyawan itu sendiri. Apabila seseorang puas akan pekerjaan yang dijalannya, maka rasa senang pun akan datang, terlepas dari rasa tertekan, sehingga akan menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk selalu bekerja di lingkungan kerjanya (Hashanah *et al.*, 2015). Ketika seorang auditor puas dalam mengaudit maka secara otomatis seorang auditor akan bersikap independensi. Hal ini sejalan dengan teori discrepancy yakni Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas walupun terdapat kesenjangan dari pihak lain ketika auditor memberikan pernyataan opini dalam laporan keuangan

perusahaan yang diaudit tanpa ada intervensi dari pihak lain maka auditor dinilai baik dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

### **3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor**

Kepuasan kerja auditor dimaksud sebagai suatu hasil memuaskan yang telah dicapainya, dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur oleh mutu kerja yang dihasilkan (Badjuri, 2011). Teori *discrepancy* yakni Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat kesenjangan dengan pihak lain. Oleh karena itu auditor harus secara profesional mengevaluasi suatu laporan keuangan yang diaudit agar benar benar memberikan pernyataan opini audit yang berkualitas dan mendapatkan penilaian kepuasan kerja bagi publik. Hal ini dijelaskan didalam penelitian Masrurroh *et al* (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memoderasi positif pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, dan teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja auditor

### **3.2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Memoderasi Kompetensi terhadap Kinerja Auditor**

Kepuasan kerja seseorang terkadang juga memengaruhi penilaian kinerja auditor yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kepuasan auditor dalam bekerja, maka dapat berdampak pada semakin meningkatkan kinerja auditor (Luthans

2002). Semakin auditor puas dalam mengaudit maka kompetensi dalam mengaudit akan semakin tinggi.

Berdasarkan teori maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>6</sub> : Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja auditor.