

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, DAN
KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

**ANDI HARDIANTI
A062182009**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, DAN
KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT
DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**ANDI HARDIANTI
A062182009**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

TESIS

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

ANDI HARDIANTI

A062182009

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal **04 Maret 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

menyetujui,

Komisi Penasihat

Ketua

Anggota



Prof. Dr. Alimuddin, SE, MM, Ak., CPMA
NIP. 195912081986011003



Dr. Syamsuddin, SE, Ak., M.Si., CA
NIP. 196704141994121001

Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



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



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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : ANDI HARDIANTI
NIM : A062182009
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, INTEGRITAS, DAN KOMPETENSI AUDITOR TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA BPKP PERWAKILAN PROVINSI SULAWESI SELATAN)

merupakan karya ilmiah saya sendiri dan berdasarkan pengetahuan saya didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan, terkecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari pada naskah ini terdapat unsur-unsur plagiarisme dan dapat dibuktikan, 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, 04 Maret 2022
Yang membuat pernyataan,



ANDI HARDIANTI
NIM A062182009

PRAKATA

Assalamu' alaikum wr. wb.

Alhamdulillah Rabbil'alamin, Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul : Pengaruh Pengalaman Kerja, Integritas Dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bpkp Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan). Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Pendidikan Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama menyelesaikan tesis ini, tidak akan mungkin dapat penulis selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam – dalamnya kepada para pihak :

1. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
2. Ibu Dr. R.A. Damayanti, SE.,Ak.,M.Soc.Sc.,CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin atas bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi hingga dapat menyelesaikan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Alimuddin, SE.,MM.,Ak.,CPMA selaku dosen pembimbing I dan Dr. Syamsuddin,SE.,Ak.,M.Si.,CA selaku pembimbing II yang sangat baik dan penuh kesabaran untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Kartini, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CRA.,CRP, Bapak Dr. Darwis Said, SE.,Ak.,M.SA dan Ibu Dr. Nirwana, SE.,Ak.,M.Si.,CA. Selaku tim penguji

yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.

5. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta serta adik – adikku yang selalu mendoakan, dan memotivasi dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi serta petugas perpustakaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Sekolah Pascasarjana dan Perpustakaan Pusat Universitas Hasanuddin yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh rekan kerja dan sahabat – sahabatku Jirbril Nurdin, Juniwati, Andi Nurdaliani, Wadhzibah Nas, Susy Irafany, Jumiatty Nurung, Mardiaty, Ayu Mardiana Azhari, Tria Utami, Firda, Faidah Juliani, Betrin Natasya, Andi Surya Kundarah, Andi Nuraisyah Amin, Sartika, Fahmi Sahlan, Sahriwana, Nurhidayah Borahima, Megawanti, Rosida Toselong, Eko Edy Susanto, Andi Besse Lia Riska, Eriana Marissa Firman, Fachrunnisa Binti Mursalin atas kebersamaannya serta bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan sampai penyelesaian tesis ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas semua budi baik dan dukungan yang diberikan selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat dan anugrah-Nya atas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penulisan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan pihak – pihak lain yang berkepentingan.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 03 Maret 2022

Peneliti,

Andi Hardianti

ABSTRAK

ANDI HARDIANTI. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Integritas dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Kantor BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)* (dibimbing oleh Alimuddin dan Syamsuddin).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, integritas dan kompetensi auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. (Studi pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)

Objek penelitian adalah Auditor yang bekerja pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel menggunakan teknik *Convenience Sampling (Nonprobability)* yaitu sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Jumlah populasi dalam penelitian ini 147 auditor dan 40 sampel yang dijadikan responden. pengambilan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan aplikasi SPSS Versi 28.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, pengalaman kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Kedua, integritas auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Ketiga, kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Keempat, kecerdasan emosional memperkuat dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit. Kelima, kecerdasan emosional memperkuat dalam memoderasi pengaruh integritas auditor terhadap kualitas audit. Keenam, kecerdasan emosional memperkuat dalam memoderasi pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Integritas, Kompetensi Auditor, Kualitas Audit, Kecerdasan Emosional

ABSTRACT

ANDI HARDIANTI. *The Effect of Work Experience, Integrity, and Auditor's Competence On Audit Quality with Emotional Intelligence as a Moderating Variable: A Study at the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) of Representative Office of South Sulawesi Province* (supervised by Alimuddin and Syamsuddin).

The aim of this study is to determine the effects of auditors' work experience, auditors' integrity, and auditors' competence on audit quality with emotional intelligence as a moderating variable.

The object of research are auditors who worked at the office of Financial and Development Supervisory Agency of South Sulawesi Province. The sample was the person or unit that is the easiest to find or access. The population consisted of 147 auditors and 40 samples were obtained using a questionnaire. Data analysis used moderated regression analysis (MRA) with SPSS version 28 application.

The results show that: (1) the auditors' work experience has a positive and significant effect on audit quality, (2) auditors' integrity has a positive and significant effect on audit quality. (3). auditors' competence has a positive and significant effect on audit quality on audit quality, (4) emotional intelligence is strong to moderate the effect of auditors' work experience on audit quality; (5) emotional intelligence is strong to moderate the effect of auditors' integrity on audit quality; (6)) emotional intelligence is strong to moderate the effect of auditors' competence on audit quality.

Keywords: auditors' work experience, auditors' integrity, and auditors' competence, audit quality and emotional intelligence

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Teoritis	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	13
2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku	13
2.1.2 Teori Harapan (<i>Expentancy Theory</i>)	15
2.1.3 Kualitas Audit	16
2.1.4 Kecerdasan emosional	20
2.1.5 Pengalaman kerja auditor	24
2.1.6 Integritas auditor	25
2.1.7 Kompetensi auditor	27
2.2 Tinjauan Empiris	30
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	34
3.1 Kerangka Konseptual	34
3.2 Hipotesis	37
BAB IV METODE PENELITIAN	46

4.1 Rancangan Penelitian	46
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	47
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	47
4.4 Jenis dan Sumber Data	48
4.5 Metode Pengumpulan Data	48
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
4.6.1 Variabel penelitian	48
4.6.2 Definisi Operasional	49
4.7 Teknik Analisis data	51
4.8 Uji Kualitas Data	51
4.8.1 Uji Validitas	51
4.8.2 Uji reliabilitas	51
4.9 Uji Asumsi Klasik	52
4.9.1 Uji Normalitas	52
4.9.2 Uji Multikolinieritas	52
4.9.3 Uji Heterokedastisitas	53
4.10 Metode Analisis Data	53
4.11 Uji Hipotesis	54
4.11.1 Pengujian koefisien determinasi (R ²)	54
4.11.2 Pengujian secara parsial (Uji t)	55
BAB V HASIL PENELITIAN	56
5.1 Deskripsi data	56
5.1.1 Gambaran umum responden.....	56
5.2 Deskripsi Hasil penelitian	58
5.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	58
5.3 Deskripsi Variabel penelitian.....	59
5.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	59
5.3.1.1 Uji Validitas	60
5.3.1.2 Uji Reliabilitas	61
5.4 Pengujian Asumsi Klasik	62
5.4.1 Uji Normalitas	62
5.4.2 Uji Multikolinieritas	63
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	63
5.5 Analisis regresi data penelitian	64
5.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
5.5.2 Analisis Regresi Moderasi	66
5.6 Pengujian Hipotesis	70
BAB VI PEMBAHASAN	74
6.1 Pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas Audit	74
6.2 Integritas auditor berpengaruh positif terhadap kualitas Audit.....	75
6.3 Kompetensi auditor berpengaruh negatif terhadap kualitas audit.....	77

6.4 Kecerdasan emosional memperkuat pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap kualitas audit	77
6.5 Kecerdasan emosional memperkuat pengaruh integritas auditor terhadap kualitas audit	78
6.6 Kecerdasan emosional memperkuat pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit	80
BAB VII PENUTUP	81
7.1 Kesimpulan	81
7.2 Implikasi	82
7.3 Keterbatasan Penelitian	83
7.4 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

1.1	Capaian, target dan realisasi program/kegiatan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019	2
1.2	Data SIM-HP BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019	3
1.3	Level Kapabilitas BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019.....	3
2.1	Tabel Tinjauan Empiris Penelitian.....	30
4.1	Definisi Operasional Penelitian	49
5.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	56
5.2	Karakteristik Responden Penelitian	57
5.3	Statistik Deskriptif	58
5.4	Frekuensi jawaban responden	59
5.5	Rekapitulasi Pengujian Validitas	60
5.6	Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas	62
5.7	Uji Multikolinieritas	63
5.8	Uji Regresi Linier Berganda	64
5.9	Analisis Regresi Moderasi (X1.Z1).....	66
5.10	Analisis Regresi Moderasi (X2.Z2).....	67
5.11	Analisis Regresi Moderasi (X3.Z3).....	69
6.1	Ringkasan hasil penelitian.....	74

DAFTAR GAMBAR

3.1 Gambar Kerangka Berpikir	36
3.2 Gambar Kerangka Konseptual	37
5.1 Hasil Uji Normalitas	62
5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

1.	A. Kuesioner Penelitian	97
	B. Identitas Responden	98
	C. Petunjuk Pengisian Daftar Pernyataan	99
2.	Gambaran Umum Responden.....	104
3.	Analisis statistik deskriptif	105
4.	Frekuensi jawaban responden	107
5.	Uji Validitas dan reliabilitas	114
6.	Uji Asumsi Klasik	126
7.	Uji Regresi.....	127
	A. Regresi Berganda Sebelum moderasi	127
	B. Regresi Setelah Moderasi	128
8.	Lampiran Nilai <i>korelasi pearson</i>	129
9.	Rekapitulasi jawaban responden	130
10.	Peta Teori	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 192 Tahun 2014, BPKP mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPKP menyelenggarakan dua fungsi utama yaitu pertama, fungsi pengarah dan pengoordinasian pengawasan intern. Kedua, fungsi pengawasan intern. Penyelenggaraan kedua fungsi tersebut, menekankan efektivitas dan efisiensi sebagai dasar pencapaian tujuan melalui proses internal kegiatan pengawasan yang berbasis risiko, terbangunnya pola kemitraan yang efektif dengan *stakeholders*, serta terpenuhinya kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan.

Stakeholders Perwakilan BPKP terdiri dari *stakeholders* internal, serta eksternal yaitu Pemerintah Daerah (Gubernur dan Bupati/Walikota), masyarakat (*beneficiaries*), pelaksana kebijakan (Pemda, Instansi Vertikal, BUMN/D, Universitas Negeri), komunitas profesi, BPK-RI Perwakilan, DPRD, dan para mitra kerja (Inspektorat, Polri, Kejaksaan dan KPK). Pada perspektif *stakeholders*, kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh Perwakilan BPKP harus menghasilkan laporan/dokumen yang bermanfaat dan tepat waktu bagi *stakeholders*.

Laporan kinerja BPKP Provinsi Sulawesi Selatan selama tahun 2015-2019 melaporkan pencapaian kinerja pada tahun 2020 yang diukur dan dinilai berdasarkan capaian, target dan realisasi sebagai tolak ukur keberhasilan tahunan organisasi dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian, target dan realisasi program/kegiatan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019

No.	Indikator Program	Target	Realisasi	Kategori
1.	Nilai optimalisasi penerimaan negara/daerah yang terealisasi	100%	48,52%	Belum mencapai target
2.	Nilai penyelamatan keuangan negara dan daerah	100%	48,79%	Belum mencapai target
3.	Jumlah Pemda Kab/Kota dengan MRI 0% \geq Level 3	100%	-	Tidak terealisasi
4.	Persentase Pegawai yang mengikuti 86% peningkatan Kompetensi	100%	86%	Tidak mencapai target
5.	Maturitas SPIP Unit Kerja	100%	-	Tidak terealisasi
6.	Persentase hambatan pelaksanaan pembangunan yang diselesaikan	100%	-	Tidak dapat dilaksanakan

Sumber : Laporan kinerja (Lkj) BPKP Sulsel tahun 2020

Selama periode 2015-2019 kinerja BPKP Provinsi Sulawesi Selatan belum merupakan capaian optimal. masih ada beberapa program yang tidak dapat dilaksanakan, belum terealisasi maupun belum mencapai target. Seperti nilai optimalisasi penerimaan negara/daerah yang terealisasi hanya 48,52% sedangkan untuk dapat dikatakan kategori baik harus mencapai target 100%, kemudian nilai penyelamatan keuangan negara dan daerah terealisasi hanya 48,79% yang seharusnya bisa mencapai target minimal 80%. Sehingga, memerlukan perbaikan kinerja di masa yang akan datang dengan meningkatkan upaya-upaya kegiatan pengawasan seperti kegiatan audit, evaluasi, *reviu*, *assurance* dan *consultancy*.

Hasil audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019 juga terdapat temuan sebanyak 1.262 kejadian penyimpangan anggaran dengan nilai sebesar Rp.49.239.715.360,00, telah ditindaklanjuti sebanyak 791 kejadian atau sebesar 62,68% dari jumlah kejadian dengan nilai Rp.20.877.542.524,00 atau sebesar 42,40% dari nilai temuan dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data SIM-HP BPKP Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2015-2019

No.	Instansi	Temuan		Tindak lanjut	
		Kej.	Nilai (Rp)	Kej.	Nilai (Rp)
1.	Kementerian/ Lembaga	781	29.566.312.077	514	12.688.608.822
2.	Pemda	459	11.191.601.963	272	6.831.705.027
3.	BUMN	8	413.122.000	3	-
4.	BUMD	13	8.068.679.320	2	1.357.228.675
Jumlah		1.262	49.239.715.360	791	20.877.542.524

Sumber : Laporan kinerja (Lkj) BPKP Sulsel tahun 2020

Banyaknya kejadian penyimpangan anggaran yang belum ditindaklanjuti oleh BPKP Provinsi Sulawesi Selatan disebabkan belum dilaksanakannya audit kinerja dengan kriteria penilaian ekonomis, efisiensi dan efektifitas (3E). Sehingga, belum terpenuhinya kebutuhan jumlah auditor yang kompeten untuk melaksanakan tugas pengawasan dan belum optimalnya peran auditor BPKP sebagai fungsi pengawasan internal pemerintah.

Kinerja auditor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan dalam bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Peningkatan pengawasan pembangunan atas kualitas pengendalian intern
Kementerian/Lembaga/Pemda/BU tahun 2015-2019

No.	Sasaran kegiatan/Indikator kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Jumlah APIP K/L/Pemda dengan kapabilitas APIP \geq level 3	K/L/Pemda	12	15	125%
2.	Jumlah K/L/Pemda dengan Maturitas SPIP \geq level 3	K/LPemda	16	19	118,75%

Sumber : Laporan kinerja (Lkj) BPKP Sulsel tahun 2020

Realisasi Indikator kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota dengan Kapabilitas Level 3" tahun 2015-2019 adalah sebesar 125% atau melebihi target 100,00% dengan kategori "Sangat Berhasil". Realisasi tersebut merupakan hasil

perhitungan 15 pemerintah kabupaten/kota dengan kapabilitas minimal level 3 APIP, dibandingkan dengan 24 (dua puluh empat) APIP Pemerintah kabupaten/kota yang menjadi mitra Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan keberhasilan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendorong komitmen pemerintah kabupaten/kota untuk mencapai kapabilitas APIP level 3. Kemudian, Jumlah APIP Kementerian/Lembaga/Pemda juga mencapai maturitas \geq level 3 dengan realisasi sebesar 118,75% melebihi target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan keberhasilan Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendorong komitmen Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan untuk memperoleh Maturitas SPIP Level 3.

Adapun faktor-faktor yang dapat mendorong kinerja auditor sesuai dengan PERMENPAN No: PER/05/M.PAN/03/2008 adalah pengalaman kerja, integritas dan kompetensi auditor. Hal tersebut harus dimiliki oleh seorang auditor. Karena, dengan pengalaman yang memadai, integritas yang tinggi, objektif, memiliki kompetensi yang baik, dan professional akan tercipta kualitas audit yang tinggi. Sehingga, menghasilkan kinerja yang baik.

Pengalaman kerja auditor sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan audit karena semakin lama ataupun semakin sering auditor melakukan audit maka semakin banyak pengalaman-pengalaman yang dimiliki, untuk menunjang kinerjanya. Sehingga, pandangan dan tanggapan tentang informasi yang terdapat dalam laporan keuangan akan semakin tepat (Novanda, 2012:28). Hal ini sesuai dengan penelitian Sukriah ika (2009), Yunus Fiskal (2012) dan Rinhard (2017) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. artinya semakin banyak pengalaman kerja auditor maka semakin meningkat kualitas hasil pemeriksaannya. Tetapi, berbeda dengan

penelitian yang dilakukan Made Cahyadi (2020), Yunus fiscal (2012) dan Riski Setya Pratomo (2015) yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas audit. artinya bahwa semakin banyak pengalaman auditor dalam melakukan audit, ternyata belum tentu dapat meningkatkan kualitas audit yang baik. Hal itu bisa terjadi tergantung dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Selain harus memiliki pengalaman kerja yang baik, dituntut juga untuk memiliki sikap integritas yang tinggi. Seorang auditor yang memiliki sikap integritas yang tinggi, akan jujur dan bertanggung jawab dalam setiap proses pemeriksaan auditnya. Selain itu, patuh terhadap aturan yang berlaku. sehingga, menghindari tindakan yang mendiskreditkan profesi auditor atau mendiskreditkan organisasi teraudit dan menghormati maupun mendukung terlaksananya tujuan audit. Semakin tinggi sikap integritas maka semakin tinggi juga kualitas audit yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah sikap integritas maka semakin rendah juga kualitas audit yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Maburi dan Winarna (2010:18) bahwa integritas auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Queena dan Rohman (2012), Fitriani dan Yoga (2013), dan Pradana (2015) bahwa integritas auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Namun, hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Sukriah, dkk (2009:12) bahwa integritas auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil audit. Begitupun dengan penelitian Harahap (2017: 7) menunjukkan hasil penelitian bahwa integritas auditor tidak berpengaruh pada kualitas hasil audit.

Variabel pengalaman kerja dan integritas auditor merepresentasikan pada sikap dan perilaku (*Attitude and Behaviour*) yang ditentukan oleh sikap, seperti keyakinan tentang konsekuensi dari apa yang mereka akan lakukan, aturan-aturan

sosial terkait apa yang mereka pikirkan, dan kebiasaan terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, melakukan pekerjaan sesuai dengan ilmu pengetahuan yang didapatkan, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku.

Selain dari pengalaman kerja dan integritas auditor, faktor kompetensi auditor juga menjadi faktor penting dalam mendorong kualitas audit. Sesuai dengan peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan nomor : PER-211/K/JF/2010 tentang Standar Kompetensi Auditor yang berisi bahwa auditor wajib memenuhi standar kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat melaksanakan tugas pengawasan sesuai jenjang jabatannya. Auditor wajib mempertahankan kompetensi mereka melalui Pendidikan dan Pelatihan Profesional Berkelanjutan (*Continuing Professional Education*) guna menjamin kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan pengawasan. dengan bekal tersebut auditor akan mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2010) dan Badjuri (2012) yang menyimpulkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit. tetapi, hasil penelitian yang berbeda pada penelitian yang dilakukan falihah addarini, dkk (2018), Choirah (2013) dan Roland Mailuhu (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.

Kecerdasan emosional juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Seperti yang dijelaskan oleh Dwiyanti (2010:5)

adalah seorang auditor yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya serta kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi dan pengaruh manusiawi. Aplikasi kecerdasan emosional yang tinggi atau positif dalam dunia kerja dapat membuat seorang auditor mampu menempatkan emosinya pada porsi yang tepat pada saat berinteraksi dengan rekan kerja dan kliennya. Kecerdasan emosional dapat dimaknai kecerdasan hati, seperti ketangguhan, inisiatif, optimisme, kemampuan beradaptasi dan juga empati. Kecerdasan ini dapat menjadi dasar seorang individu memiliki kemampuan untuk mendengarkan dan berkomunikasi lisan, beradaptasi, berkreasi, berketahanan mental terhadap kegagalan, kepercayaan diri, kerjasama tim dan dorongan untuk memberikan kontribusi kepada yang lain.

Penggunaan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi terhadap kualitas audit merujuk pada penelitian dinna nurhasanah.,dkk (2018) yang berpendapat bahwa jika seorang auditor memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat memperkuat kinerja auditor dalam menghasilkan kualitas audit, begitupula sebaliknya dengan kecerdasan emosional yang rendah maka kinerja auditor dalam menghasilkan kualitas audit akan rendah. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dapat dijadikan variabel moderasi untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. tetapi hasil penelitian yang berbeda pada Dadi Sugiarto (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memperkuat pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit.

Adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian yang dikemukakan diatas, memotivasi peneliti untuk meneliti kembali terkait kualitas audit internal pemerintah dilingkup pekerjaan Badan Pengawasan Keuangan dan

Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan. Alasan peneliti mengambil kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan didasarkan pada pertimbangan ditemukannya temuan audit dari auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) di beberapa daerah Sulawesi Selatan yang menunjukkan bahwa BPKP Provinsi Sulawesi Selatan masih diperlukan upaya peningkatan kualitas hasil audit.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan dasar dari penelitian ini, seperti penelitian Dian herasanti,dkk (2019) yang memiliki kesamaan variabel dari penelitian ini diantaranya variabel kompetensi, pengalaman kerja auditor dan kualitas audit. Perbedaannya terletak pada variabel independensi auditor yang peneliti ubah menjadi integritas auditor. karena, dari hasil penelitian Dian herasanti,dkk (2019) menunjukkan bahwa independensi auditor tidak dapat mempengaruhi kualitas audit. Perbedaan juga terdapat pada variabel moderasi etika auditor yang peneliti ubah menjadi kecerdasan emosional. Alasannya, dari hasil penelitian Dian Herasanti,dkk (2019) menunjukkan bahwa etika auditor tidak mampu memperkuat pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit.

Perbedaan selanjutnya terletak pada teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teori sikap dan perilaku didukung oleh teori harapan. sedangkan penelitian Dian herasanti,dkk (2019) menggunakan teori *behavioural decision making* yaitu teori yang menjelaskan bahwa proses pengambilan keputusan melibatkan berbagai pertimbangan dan pertentangan. Sehingga, terlihat dilematis dalam diri individu untuk mengambil keputusan. kemudian, perbedaan selanjutnya terletak pada lokasi penelitiannya yaitu sebelumnya Dian herasanti,dkk (2019) melakukan penelitian di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta, sedangkan lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja, Integritas, dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penelitian ini mencoba menjawab pertanyaan sebagai berikut.

1. Apakah Pengalaman Kerja Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Integritas Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Kompetensi Auditor berpengaruh terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?
4. Apakah Kecerdasan emosional dapat memoderasi Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?
5. Apakah Kecerdasan emosional dapat memoderasi Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?
6. Apakah Kecerdasan emosional dapat memoderasi Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Kantor BPKP Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari berbagai macam sumber referensi dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui Kecerdasan emosional dalam memoderasi Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk mengetahui Kecerdasan emosional dalam memoderasi Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.
6. Untuk mengetahui Kecerdasan emosional dalam memoderasi Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Kegunaan teoretis yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi auditor, informasi ini berguna sebagai motivasi dalam diri untuk memberikan pelayanan jasa bagi masyarakat luas.
2. Bagi lingkungan akademis, memberikan informasi dan gambaran mengenai pengaruh pengalaman kerja auditor, integritas auditor dan kompetensi auditor terhadap kualitas audit BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Sehingga dapat

dijadikan sebagai salah satu referensi bacaan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

3. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengalaman kerja auditor, integritas auditor dan kompetensi auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi. Serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister akuntansi pada Program Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi suatu dukungan terhadap terciptanya kualitas laporan audit yang baik dan diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai kontribusi untuk pengembangan ilmu akuntansi khususnya dibidang auditor internal pemerintah.

1.5 Sistematika Penulisan

Susunan penelitian ini terdiri dari tujuh bab. Adapun susunannya sebagai berikut.

Bab pertama adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. Pendahuluan menguraikan latar belakang yang menjelaskan fenomena dan alasan sehingga penelitian ini dilakukan. Kemudian berdasarkan latar belakang tersebut, masalah dan tujuan penelitian di uraikan. Setelah itu kegunaan penelitian juga dicantumkan sesuai dengan yang diharapkan dari penelitian ini. Sistematika penulisan menjadi bagian akhir dari uraian bab pertama.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka yang terdiri dari tinjauan teori dan konsep serta tinjauan empiris. Tinjauan teori dan konsep menjelaskan teori yang

mendasari penelitian dan tinjauan empiris yang sangat relevan dengan topik penelitian.

Bab ketiga adalah kerangka pemikiran dan hipotesis. Bagian ini berisi teori dan tinjauan empiris yang memperlihatkan kaitan antar variabel dan dijelaskan sebagai kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab keempat adalah metode penelitian. Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Bab kelima adalah hasil penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data dan deskripsi hasil penelitian. Dalam bab ini juga menguraikan penyajian hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan deskripsi hasil penelitian.

Bab keenam adalah pembahasan. Bab ini menguraikan pembahasan atas hasil penelitian dimana dihubungkan dengan hipotesis-hipotesis yang telah dibuat kemudian dibandingkan dengan tujuan penelitian dan teori-teori pendukungnya.

Bab ketujuh adalah penutup. Bab ini menguraikan kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*)

Teori sikap dan perilaku yang dikembangkan oleh Triandis (1971) dipandang sebagai teori yang dapat mendasari untuk menjelaskan keahlian, pengalaman, kompetensi, Integritas dan profesionalisme auditor. Teori tersebut menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap.

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, atau peristiwa. Sedangkan menurut hikmah (2005) sikap adalah memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi. Pembentukan atau perubahan sikap ditentukan oleh dua faktor pokok yaitu faktor individu (faktor dalam) dan faktor luar. Faktor individu adalah faktor yang berhubungan dengan respon individu menanggapi dunia luar secara selektif. Sedangkan faktor luar adalah faktor yang berhubungan dengan hal-hal atau keadaan dari luar yang merupakan rangsangan atau stimulus untuk membentuk atau mengubah sikap. (Maryani dan Ludigdo, 2001)

Sikap memiliki fungsi pemahaman, kebutuhan akan kepuasan, defensif ego dan ungkapan nilai. Sikap juga melayani suatu hal yang bermanfaat sebagai fungsi kebutuhan yang memuaskan. Sikap juga melayani fungsi defensif ego dengan melakukan pengembangan guna melindungi manusia dari pengetahuan

yang melandaskan kebenaran mengenai dasar manusia itu sendiri atau dunianya, dan akhirnya sikap juga melayani fungsi nilai ekspresi untuk mencapai kepuasan. Jika dapat disimpulkan, sikap adalah pengetahuan, perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sehingga, berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku seseorang terhadap masalah atau keadaan yang akan dihadapi.

Menurut Notoatmojo (2007) Perilaku merupakan totalitas penghayatan dan aktivitas, yang merupakan hasil akhir jalinan yang saling mempengaruhi antara berbagai macam gejala seperti perhatian, pengalaman, pikiran, ingatan, dan fantasi. Gejala itu muncul bersama-sama dan mempengaruhi faktor. Menurut Notoatmodjo (2005) menyatakan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh karena itu perilaku terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner disebut teori "S-O-R" atau Stimulus-Organism-Response. Berdasarkan teori S-O-R ini perilaku manusia dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1. Perilaku tertutup (*covert behaviour*): Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus masih belum dapat diamati orang lain (dari luar) secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk *covert behaviour* yang diukur adalah pengetahuan dan sikap.
2. Perilaku terbuka (*overt behaviour*): Perilaku terbuka ini terjadi bila respon terhadap stimulus sudah berupa tindakan atau praktek yang dapat diamati orang dari luar. Perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Perilaku seseorang ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, adapula karena kebutuhannya dan ada juga yang dipengaruhi oleh pengharapan dan

lingkungannya (Thoha, 2005). Perilaku merupakan respon seseorang terhadap stimulus yang berasal dari dalam maupun luar dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif atau tanpa tindakan seperti berpikir, berpendapat, bersikap maupun aktif atau melakukan tindakan (Sarwono, 2004).

Teori sikap dan perilaku dapat mempengaruhi auditor untuk bertindak, jujur, adil, tegas tanpa dipengaruhi tekanan maupun permintaan dari pihak tertentu atau kepentingan pribadi yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam pengambilan keputusan. Keahlian auditor yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, profesional dan lainnya diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai auditor yang independen dan berkualitas.

2.1.2 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964. Terdapat tiga asumsi pokok Vroom dalam teori harapan. Asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.
3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Teori harapan memprediksi bahwa Auditor BPKP akan mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi apabila mereka merasa bahwa ada hubungan yang kuat antara usaha dan kinerja, kinerja dan penghargaan, serta penghargaan dan pemenuhan tujuan-tujuan pribadi. Setiap hubungan ini akan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Agar usaha menghasilkan kinerja yang baik, individu harus mempunyai kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja, dan sistem penilaian kinerja yang mengukur kinerja individu tersebut harus dipandang adil dan objektif.

Hubungan kinerja dengan penghargaan akan menjadi kuat bila individu merasa bahwa yang diberi penghargaan adalah kinerja (bukannya senioritas, alasan pribadi, atau kriteria lainnya). Hubungan terakhir dalam teori harapan adalah hubungan penghargaan dengan tujuan. Motivasi akan tinggi sampai tingkat di mana penghargaan yang diterima seorang individu atas kinerja yang tinggi memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan yang konsisten dengan tujuan-tujuan individual (Robbins, 2008). Konsisten dengan teori harapan, usaha harus ditingkatkan ketika BPKP melihat bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kriteria kinerja. Pengalaman kerja, Integritas, dan Kompetensi Auditor seorang BPKP dipertimbangkan untuk menjelaskan dan memprediksi kualitas kinerja Auditor. (Robbins, 2008).

2.1.3 Kualitas Audit

Kualitas audit berupa penilaian audit terhadap kesesuaian antara kondisi yang ada pada auditan dibandingkan dengan kriterianya. sedangkan rekomendasi berisi saran-saran dari auditor kepada manajemen mengenai perbaikan atas kelemahan sistem pengendalian manajemen (BPKP, 2004). Cara yang paling efektif untuk menjamin bahwa suatu laporan kualitas audit telah dibuat secara wajar, lengkap, dan obyektif adalah dengan mendapatkan reuiu dan tanggapan dari pejabat yang bertanggung jawab pada entitas yang di audit.

Begitu pentingnya kualitas audit yang benar, Audit harus dilakukan oleh seseorang atau lebih yang memiliki pengalaman, keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor. Untuk memenuhi persyaratan sebagai auditor yang professional, auditor harus menjalani pelatihan-pelatihan teknis yang cukup. Dalam kamus lengkap Bahasa Indonesia (2000) menjelaskan bahwa keahlian adalah kepandaian istimewa dalam suatu pekerjaan. Trotter (1986) dalam Mayangsari (2003) mendefinisikan ahli adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan secara mudah, cepat, tepat, intuisi dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Moize (1986) dalam Elfarini (2007:17) menyatakan bahwa “pengukuran kualitas proses audit terpusat pada kinerja yang dilakukan auditor dan kepatuhan pada standar yang telah digariskan”. Selanjutnya menurut De Angelo (1981:115) mendefinisikan “kualitas audit sebagai kemungkinan (*probability*) di mana auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang ada dalam sistem akuntansi klien. Behn *et al.* (1997) dalam Widagdo *et al.* (2002:565) mengembangkan atribut kualitas audit yang salah satu diantaranya adalah standar etika yang tinggi, sedangkan atribut-atribut lainnya terkait dengan keahlian dan independensi auditor.

Auditor yang memiliki banyak klien dalam lingkungan yang sama akan memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang resiko audit. Khususnya yang memiliki industri tersebut. Tetapi, akan membutuhkan pengembangan keahlian lebih daripada auditor pada umumnya. Tambahan keahlian ini akan menghasilkan return positif dalam free audit. Sehingga para peneliti memiliki hipotesis bahwa auditor dengan konsentrasi tinggi dalam industri tertentu akan memberikan kualitas yang lebih tinggi (Wooten, 2003 dalam Mirna Dyah, 2007).

Auditor dengan kemampuan profesionalisme tinggi akan lebih melaksanakan audit secara benar dan cenderung menyelesaikan setiap tahapan-

tahapan proses audit secara lengkap dan mempertahankan sikap skeptisme dalam mempertimbangkan bukti-bukti audit yang kurang memadai yang ditemukan selama proses audit untuk memastikan agar menghasilkan kualitas audit yang baik. Adapun kemampuan untuk menemukan salah saji yang material dalam laporan keuangan perusahaan tergantung dari kompetensi auditor sedangkan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut tergantung pada independensinya.

Menurut SPAP (2011:150) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas audit, diantaranya :

1) Standar Umum.

- a. Audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor.
- b. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- c. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

2) Standar Pekerjaan Lapangan.

- a. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya.
- b. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit, menentukan sifat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- c. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

3) Standar Pelaporan.

- a. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- b. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- c. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai, kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.
- d. Laporan audit harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Maka, alasannya harus dinyatakan. Dalam semua hal yang mana auditor harus memuat tanggung jawab yang dipikulnya.

Berdasarkan indikator diatas dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator sebagai berikut: standar umum, standar pekerjaan umum dan standar pelaporan. Arens (2011:71) menyatakan ada lima prinsip yang harus diterapkan oleh auditor yaitu:

1. Integritas

Para auditor harus terus terang dan jujur serta melakukan praktik secara adil dan sebenar-benarnya dalam hubungan profesional mereka.

2. Objektivitas

Para auditor harus tidak berkompromi dalam memberikan pertimbangan profesionalnya karena adanya bias, konflik kepentingan atau karena adanya pengaruh dari orang lain yang tidak semestinya.

3. Kompetensi profesional dan kecermatan

Auditor harus menjaga pengetahuan dan keterampilan profesional mereka dalam tingkat yang cukup tinggi, dan tekun dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka ketika memberikan jasa profesional.

4. Kerahasiaan

Para auditor harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama tugas profesional maupun hubungan dengan klien.

5. Perilaku Profesional.

Para auditor harus menahan diri dari setiap perilaku yang akan mendiskreditkan profesi mereka, termasuk melakukan kelalaian.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Dalam kamus bahasa Indonesia kontemporer mendefinisikan emosi sebagai keadaan yang keras yang timbul dari hati, perasaan jiwa yang kuat seperti sedih, luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu cepat. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khasnya, suatu keadaan yang biologis dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosional adalah hal-hal yang berhubungan dengan emosi. Menurut Goleman (2011:512), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan orang lain untuk memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi dengan baik dalam diri kita dan hubungan kita. Kemampuan ini saling melengkapi dan berbeda dengan kemampuan akademik murni, yaitu kemampuan kognitif murni yang diukur dengan *Intellectual Quotient (IQ)*. Sedangkan menurut Cooper dan Sawaf, kecerdasan emosional adalah kemampuan mengindra, memahami dan dengan efektif menerapkan kekuatan dan ketajaman emosi sebagai sumber energi, informasi dan pengaruh. Salovey dan Mayer mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dan

tindakan. Temuan beberapa peneliti, seperti David Wechsler dan Suryanti dan Ika (2013:1075), mendefinisikan kecerdasan sebagai keseluruhan kemampuan seseorang untuk bertindak bertujuan, untuk berfikir rasional, dan untuk berhubungan dengan lingkungan yang efektif.

Menurut Agustian (2007) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan emosional seseorang, yaitu:

- a. Faktor Psikologis: faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal ini akan membantu individu dalam mengelola, mengontrol, mengendalikan, dan mengkoordinasikan keadaan emosi agar termanifestasi dalam perilaku secara efektif.
- b. Faktor Pelatihan Emosi: kegiatan yang dilakukan berulang-ulang akan menciptakan kebiasaan, dan kebiasaan rutin tersebut akan menghasilkan pengalaman yang berujung pada pembentukan nilai (value). Reaksi emosional apabila diulang-ulang pun akan berkembang menjadi suatu kebiasaan. Pengendalian diri tidak muncul begitu saja tanpa dilatih.
- c. Faktor Pendidikan: Pendidikan dapat menjadi sarana belajar individu untuk mengembangkan kecerdasan emosi. Individu mulai dikenalkan dengan berbagai bentuk emosi dan bagaimana mengelolanya melalui pendidikan.

Menurut Goleman (2011:512) secara garis besar membagi dua kecerdasan emosional yaitu kompetensi personal yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri dan kompetensi sosial yang terdiri dari empati dan keterampilan sosial.

- a. Kesadaran Diri

Kesadaran Diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional yaitu merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu. Semakin mengenal diri kita, kita akan lebih memahami apa yang kita rasakan dan lakukan. Pemahaman itu akan memberi kita kesempatan atau kebebasan

untuk mengubah hal-hal yang ingin kita ubah mengenai diri kita dan menciptakan kehidupan yang kita inginkan.

b. Pengaturan diri

Menurut Goleman (2011:514) mendefinisikan pengaturan diri dengan menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya sesuatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri.

c. Motivasi

Motivasi berarti menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun seseorang menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi (Goleman 2011:514). Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, Condry dan Chambers dalam Suryani dan Ika (2014:266).

d. Empati

Kemampuan berempati adalah kemampuan untuk mengetahui bagaimana perasaan orang lain, mampu memahami persepektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang (Goleman, 2011:514).

e. Keterampilan Sosial

Menurut Goleman (2011:514) keterampilan sosial berarti menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar, menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan dan untuk

bekerja sama dan bekerja dalam tim. Keterampilan sosial merupakan aspek yang paling penting dalam *Emotional Intelligence (EI)*.

Salah satu kunci keterampilan sosial adalah seberapa baik atau buruk seseorang mengungkapkan perasaan sendiri. Oleh sebab itu, untuk dapat menguasai keterampilan berinteraksi dengan orang lain (keterampilan sosial) dibutuhkan kematangan dua keterampilan emosional yang lain, yaitu pengendalian diri dan empati. Salah satu penyebab kegagalan orang pintar dalam wawancara dan survei yang dilakukan pada 200 orang pintar di Amerika adalah kurang keterampilan sosial (Suryanti dan Ika, 2014:268).

Orang-orang yang terampil dalam kecerdasan sosial dapat menjalin hubungan dengan orang lain dengan cukup lancar, peka terhadap reaksi dan perasaan mereka, mampu memimpin dan mengorganisir dan pintar menangani perselisihan yang muncul dalam setiap kegiatan manusia. (Hatch dan Gardner dalam Suryanti dan Ika, 2014:268)

2.1.5 Pengalaman kerja auditor

Pengalaman diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu (Wikipedia, 2017). Pengalaman sendiri menurut Badudu (2002) yaitu: "Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, ditanggung dan sebagainya".

Dari pengertian diatas pengalaman adalah sesuatu atau keterampilan tentang sesuatu yang didapatkan dari kejadian yang dialami dan sudah pernah dijalani dan dirasakan pada suatu periode waktu tertentu. Menurut (Libby dan Frederick, 1990) menyatakan bahwa auditor yang berpengalaman tidak hanya memiliki kemampuan untuk menentukan kekeliruan atau kecurangan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memberikan penjelasan yang lebih akurat daripada

auditor yang kurang berpengalaman. Pengalaman menjadi indikator penting bagi kualifikasi profesional seorang auditor (AU Seksi 110 paragraf 04). Dimana pengalaman audit adalah pengalaman yang diperoleh oleh auditor selama melakukan proses audit laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu maupun banyaknya penugasan yang pernah ditangani (Suraida, 2005).

Menurut Ramadhany (2015), pengalaman kerja dalam audit dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, semakin sering auditor melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil auditor dalam melakukan pekerjaannya atau dalam mendeteksi kecurangan. Auditor yang berpengalaman juga akan lebih paham terkait penyebab kekeliruan yang terjadi, apakah karena murni kesalahan baik manusia atau alat atautkah kekeliruan yang disengaja.

Selain itu auditor yang telah memiliki banyak pengalaman tidak hanya akan memiliki kemampuan untuk menemukan kekeliruan (*error*) atau kecurangan (*fraud*) yang tidak lazim yang terdapat dalam laporan keuangan, tetapi juga auditor tersebut dapat memberikan penjelasan yang lebih akurat terhadap temuannya tersebut dibandingkan dengan auditor yang masih sedikit berpengalaman (Libby dan Frederick, 1990).

Untuk mengukur pengalaman auditor, dapat menggunakan dua indikator, yakni berapa lama bekerja sebagai auditor dan banyaknya tugas audit (Olofsson M. Bobby Puttonen, 2011). Indikator-indikator tersebut diantaranya:

1) Lamanya Bekerja

Mulyadi (2002) menjelaskan bahwa auditor harus bekerja sebagai akuntan publik sekurang-kurangnya selama 3 tahun. Lamanya bekerja menjadi satu indikator dalam pengalaman auditor dijelaskan pada SK Menkeu No. 17/PMK.01/2008 mengenai jasa akuntan publik yang diberikan oleh akuntan publik yaitu:

“Seorang akuntan publik harus memiliki pengalaman praktik di bidang audit umum atas laporan keuangan yang paling sedikit 1000 (seribu) jam dalam 5 (lima) tahun terakhir dan paling sedikit 500 (lima ratus) jam diantaranya memimpin dan/atau mensupervisi perikatan audit umum yang disahkan oleh Pemimpin/Pemimpin Rekan KAP”.

2) Banyaknya Tugas

Banyaknya tugas auditor dijelaskan oleh Kalbers dan Forgyat (1993) sebagai salah satu indikator dalam mengukur pengalaman selain lamanya masa kerja. Marcus dan Puttonen (2011) dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin seorang auditor melakukan tugas auditnya, maka semakin bertambah pengalaman dan pengetahuan auditor tersebut.

2.1.6 Integritas Auditor

Integritas adalah unsur karakter yang mendasar bagi pengakuan profesional yang merupakan kualitas yang menjadikan timbulnya kepercayaan masyarakat sehingga mengharuskan auditor untuk bersikap jujur dan berterus terang dalam batasan kerahasiaan (Safitri, 2017). Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Dengan integritas yang tinggi, maka auditor dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya (Wardana and Ariyanto, 2016). Integritas mengharuskan auditor untuk bersifat jujur, transparan, berani, dan bijaksana dalam melaksanakan tugas audit. Hal tersebut akan membangun kepercayaan terhadap para pengguna laporan keuangan serta memberikan dasar dalam pengambilan keputusan yang baik. Pengaruh integritas auditor terhadap kualitas audit telah diteliti oleh beberapa peneliti, antara lain oleh Safitri (2017), Suharti, Anugerah, and Rasuli (2017), Wardana and Ariyanto (2016) dan Parasayu and Rohman (2014).

Hasil penelitian Suharti, Anugerah dan Rasuli (2017), Wardana dan Ariyanto (2016) dan Parasayu dan Rohman (2014) berpendapat bahwa integritas auditor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini disebabkan adanya hubungan searah antara integritas dengan pelaksanaan kualitas audit. Semakin tinggi integritas seorang auditor maka akan semakin baik kualitas audit yang dihasilkan. Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap berani, jujur dan transparan, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas audit. Kelima unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal. Sedangkan penelitian Safitri (2017) menyatakan bahwa integritas auditor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

Hal ini menunjukkan meningkatnya integritas responden tidak berpengaruh terhadap peningkatan kualitas audit. Artinya semakin tinggi integritas auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi dikarenakan mungkin integritas responden belum maksimal karena faktor-faktor tertentu. Seperti independensi yang mungkin masih terpengaruh, dikarenakan auditor di inspektorat merupakan auditor internal yang kliennya merupakan instansi-instansi pemerintah itu sendiri, jadi kurang independen. Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik yang mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Independensi dari segi integritas merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri yang terdapat pada beberapa orang profesional. Hal ini merupakan bagian integritas profesional.

2.1.7 Kompetensi Auditor

Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar (Sukriah dan inapty., 2009). Untuk memperoleh

kompetensi tersebut, dibutuhkan pendidikan dan pelatihan bagi audit dengan nama pendidikan profesional berkelanjutan. Kompetensi juga didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Kompetensi auditor ialah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, intuitif dan objektif (Agusti, 2013). Menurut Ichrom dan Bambang (2015), kompetensi auditor adalah auditor dengan pengetahuan dan pengalaman yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat, dan seksama. Menurut Arens et al (2011:42) dalam standar umum pertama menyebutkan auditor harus dilakukan oleh orang yang sudah mengikuti pelatihan dan memiliki kecakapan teknis yang memadai sebagai seorang auditor, berarti sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang audit dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikuti pendidikan profesional yang berkelanjutan. Sedangkan, standar umum ketiga menyebutkan auditor harus menerapkan kemahiran profesional dalam melaksanakan audit dan menyusun laporan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa setiap auditor yang kompeten harus memiliki sikap profesional dan keahlian di bidangnya untuk melaksanakan tugas sebagai auditor.

Kompetensi kemudian dijelaskan dalam Pernyataan standar umum pertama dalam SPKN adalah: "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Dengan Pernyataan Standar Pemeriksaan ini semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilaksanakan

oleh para pemeriksa yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Oleh karena itu, organisasi pemeriksa harus memiliki prosedur rekrutmen, pengangkatan, pengembangan berkelanjutan, dan evaluasi atas pemeriksa untuk membantu organisasi pemeriksa dalam mempertahankan pemeriksa yang memiliki kompetensi yang memadai (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2007).

1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompetensi auditor yaitu :

- a) Pendidikan universitas formal untuk memasuki profesi, yaitu pendidikan dan teori yang diperoleh pada saat di universitas, pendidikan formal yang diperoleh pada saat di universitas yang akan didukung dengan pelatihan dan praktek lapangan.
- b) Pelatihan, praktik dan pengalaman dalam auditing, yaitu merupakan praktik kerja lapangan sebagai bentuk implementasi atas pendidikan formal yang telah diperoleh.
- c) Mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan selama karir professional auditor, yaitu proses pengambilan profesi yang sesuai dengan ketentuan dari organisasi yang mengatur profesi tersebut, guna menjamin mutu dari seorang auditor.

2. Indikator kompetensi auditor

Menurut standar kompetensi auditor (BPKP 2011), dalam Putra (2017) disebutkan bahwa auditor harus memiliki kemampuan mencakup uraian sebagai berikut.

- a) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan merupakan fakta, informasi, dan keahlian yang diperoleh seseorang melalui pendidikan, baik secara teori maupun pemahaman praktis. kompetensi dalam aspek pengetahuan merupakan pengetahuan

dibidang pengawasan yang harus dimiliki oleh seluruh auditor disemua tingkat atau jenjang jabatan. Perolehan pengetahuan melibatkan proses kognitif yang kompleks meliputi: persepsi, pembelajaran, komunikasi, asosiasi dan argumentasi.

b) Keterampilan/Kemampuan

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik atau lebih baik dari rata-rata. Dalam Taksonomi Bloom, keterampilan masuk dalam ranah psikomotor yang berisi perilaku- perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik. Kompetensi dari aspek keterampilan/keahlian merupakan keterampilan/keahlian dibidang pengawasan yang harus dimiliki oleh semua auditor disemua tingkat atau jenjang jabatan.

c) Sikap Perilaku (attitude)

Sikap perilaku mewakili rasa suka atau tidak seseorang pada suatu hal. Dalam Taksonomi Bloom sikap perilaku masuk dalam ranah efektif yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi dan cara penyesuaian diri. Kompetensi dari sikap perilaku yang harus dimiliki oleh seluruh auditor disemua tingkat atau jenjang jabatan.

d) Pengetahuan tentang standar pemeriksaan secara kolektif. Pemeriksa yang ditugasi untuk melaksanakan pemeriksaan menurut Standar Pemeriksaan harus secara kolektif memiliki pengetahuan tentang standar. Pengetahuan ini lebih mengarah kepada teknis pemeriksaan terhadap laporan yang akan diaudit, di sini auditor harus menguasai sepenuhnya secara kolektif tentang standar serta cara dan proses dalam mengaudit.

- e) Mengikuti pendidikan dan pelatihan professional yang berkelanjutan auditor harus melakukan pendidikan dan pelatihan lanjut terkait kompetensi yang dimilikinya, hal ini bertujuan agar kualitas dari auditor tetap terjaga, auditor harus mengikuti serangkaian tes setelah melakukan pendidikan lanjutan, auditor harus memiliki sertifikat kelulusan dari pendidikan berkelanjutan tersebut dengan melalui serangkaian tes yang sudah dibuat oleh ikatan akuntansi indonesia (IAI).

Dalam standar Audit APIP diperjelas lagi bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika ia tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Dalam audit pemerintahan, auditor dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya dalam metode dan teknik audit, akan tetapi segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

No.	Penulis	Judul	Hasil
1.	Arumega zarefar.,dkk, 2016	Pengaruh Etika, Pengalaman dan Kompetensi terhadap kualitas audit dengan skeptisme profesional auditor sebagai variabel moderasi.	1. Etika, Pengalaman dan Kompetensi mempengaruhi kualitas audit 2. Skeptisme profesional dapat memperkuat hubungan antara etika, pengalaman dan kompetensi terhadap kualitas audit.

2.	Geby hasnanto, 2015	Pengaruh Pengalaman Kerja Auditor Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Beberapa KAP Jakarta Selatan).	<p>1. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis atas auditor,</p> <p>2. Kecerdasan emosional dapat memperkuat pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap pengambilan keputusan etis auditor.</p>
3.	Lia Dahlia Iriyani, 2017.	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesional Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi KAP Jakarta Selatan).	<p>1. Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.</p> <p>2. Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.</p> <p>3. Profesionalisme auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada KAP Jakarta Selatan.</p>
4.	Dian hera prasanti, dkk. 2019	Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Profesi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KAP DKI Jakarta).	<p>1. Independensi tidak berpengaruh pada kualitas audit</p> <p>2. Pengalaman kerja auditor dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta</p> <p>3. Etika profesi tidak dapat memperkuat pengaruh independensi terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta, Etika profesi dapat memperkuat pengaruh pengalaman kerja dan</p>

			kompetensi auditor terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta.
5.	Nur zeina maya sari, 2018.	Pengaruh kompetensi auditor dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit (Studi Kasus: Bank Indonesia).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit Bank Indonesia. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit Bank Indonesia.
6.	Uly Maria Ulfa dan fitri lukiastuti, 2018.	Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah Dengan Etika Auditor Sebagai variabel moderasi. (Studi di kantor BPKP Tegal).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal pemerintah Auditor. 2. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pemerintah 3. Etika auditor dapat memperkuat hubungan antara kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit.
7.	Asri Usman, dkk, 2014	Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Sikap Profesional Auditor terhadap Kualitas Audit dengan Peningkatan Kinerja Inspektorat sebagai variabel moderasi (Studi kasus di kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit dan dapat meningkatkan kinerja inspektorat provinsi sulawesi selatan. 2. Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit dalam meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan 3. Sikap profesional auditor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh positif terhadap kualitas audit dalam

			meningkatkan kinerja Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.
8.	Falihah addaraini, dkk., 2018.	Analisis Pengaruh Independensi, Profesionalisme dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit Internal dengan Etika Auditor sebagai variabel moderasi Pada Inspektorat Kota Medan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independensi mempengaruhi kualitas hasil audit internal di inspektorat kota medan. 2. Profesionalisme mempengaruhi kualitas hasil audit internal inspektorat di kota medan. 3. Kompetensi tidak berpengaruh pada kualitas hasil audit internal pada inspektorat kota medan. 4. Etika auditor tidak mampu memoderasi hubungan antara independensi terhadap kualitas hasil audit internal.
9.	Yunus Fiskal, 2012	Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi auditor terhadap kualitas hasil pemeriksaan auditor (studi kasus pada kantor BPKP Bandar Lampung).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan auditor BPKP Bandar Lampung, 2. Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan auditor BPKP Bandar Lampung.
10.	Sholawatun ningsih, 2015	Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Jenis Kelamin Auditor terhadap kualitas audit dengan kecerdasan emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada KAP Malang).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap keputusan etis auditor, 2. Kecerdasan emosional dapat memoderasi kompetensi, independensi dan jenis kelamin auditor berpengaruh terhadap keputusan etis auditor.