

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)

NAURA NATASYA



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**NAURA NATASYA
A031171012**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

NAURA NATASYA
A031171012

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 8 Agustus 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Hj. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP 19650731 199103 2 002



Dr. Nadhirah Nagu, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA.
NIP 19740206 200812 2 001

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP

NIP 196604051992032003

SKRIPSI

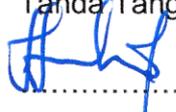
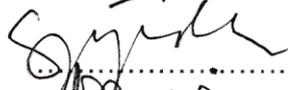
PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)

disusun dan diajukan oleh

NAURA NATASYA
A031171012

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 9 September 2021 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP	Ketua	
2.	Dr. Nadhirah Nagu, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA.	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., Ak., M.Soc., Sc, CA	Anggota	
4.	Dr. Darwis Said, S.E., Ak., M.SA, CSRS, CSRA	Anggota	



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA, CRA, CRP
NIP 19660405 199203 2 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Naura Natasya
NIM : A031171012
Departemen/program studi : Akuntansi/Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP PROVINSI SULAWESI SELATAN)

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

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

Makassar, 8 Agustus 2021
Yang membuat pernyataan,



Naura Natasya

PRAKATA

Alhamdulillah *rabbil 'alamin*, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang tiada hentinya melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan Inayah-Nya serta Shalawat dan salam senantiasa tecurahkan kepada Nabi kita, Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini menjadi sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Auditor (BPKP Provinsi Sulawesi Selatan)” sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman peneliti. Oleh karena itu, besar harapan peneliti akan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak sebagai masukan yang berguna dalam pengembangan serta penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang.

Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak luput dari bimbingan, bantuan, doa, serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat, penghargaan, serta ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muh. Kasim dan Ibundaku Endang Wahyuni yang selalu mencintai, mendoakan, menasehati dan mendukung peneliti dengan tulus dalam keadaan apapun.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Haliah, S.E., M.Si., Ak., CA selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam memberikan motivasi dan

bimbingan kepada peneliti dengan penuh kesabaran, kebijaksanaan, serta ketulusan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Bapak Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si, CA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing peneliti dengan penuh pengertian, kesabaran, serta kebaikan hingga akhir dari proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Nadhirah Nagu, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS., CSRA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dalam membimbing juga memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti,serta kebaikan hingga akhir dari proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs, H. Muallimin, M.Si selaku penasihat akademik yang dengan penuh kasih sayang serta perhatian telah membimbing selama proses perkuliahan, sejak awal hingga selesainya masa studi peneliti.
6. Ibu Maryam selaku staf BPKP Prov. Sulawesi Selatan atas waktu dan kesempatan serta bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah mengajarkan ilmu dan pengetahuan berharga selama peneliti menempuh pendidikan di Universitas Hasanuddin.
8. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin serta Departemen Akuntansi yang banyak membantu serta memberikan pelayanan terbaik selama masa perkuliahan peneliti.
9. Para Ibu Negara; Conny, Nisa, Sandra, Nuha, dan Evelyn, kelima sahabat yang selalu mendukung, dan menemani peneliti menghadapi suka dan duka selama menjalani dunia perkuliahan .

10. Sahabat-sahabat peneliti, Dhian, Merlin, dan Ade Lestari yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta kasih sayang kepada peneliti dari awal hingga rampungnya skripsi ini.
11. Keluarga besar S1 Akuntansi 2017 “IMMORTAL” yang telah menemani dan berbagi canda tawa bersama selama masa perkuliahan hingga berakhirnya masa studi peneliti.
12. Seluruh pihak yang telah memberikan semangat serta bantuan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi ini dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, atas segala kebaikan yang senantiasa telah diberikan kepada peneliti semoga kiranya dibalas oleh Allah SWT dengan berkat, rahmat dan karunia-Nya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan menjadi bermanfaat bagi banyak pihak.

Makassar, 8 Agustus 2021

Naura Natasya

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR INTERNAL DAN FAKTOR EKSTERNAL TERHADAP KINERJA AUDITOR (BPKP PROVINSI SULAWESI SELATAN)

THE EFFECT OF INTERNAL FACTORS AND EXTERNAL FACTORS ON AUDITOR PERFORMANCE (BPKP PROVINSI SULAWESI SELATAN)

Naura Natasya
Haliah
Nadhirah Nagu

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang digunakan merupakan data primer dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Total sampel yang digunakan sebanyak 38 auditor dengan menggunakan metode *convenience*. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, *due professional care*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure* berpengaruh terhadap kinerja auditor pada BPKP Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: kompetensi, independensi, *due professional care*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *time budget pressure*, kinerja auditor.

This study aims to examine and analyze the effect of internal factors and external factors on auditors performance at the Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) South Sulawesi Province. The data use are primary data obtained using a questionnaire. A total of samples used was 38 auditors and selected using convenience method. The data collected data processed by multiple regression statistical. The test result show tha the competence, independence, due professional care, leadership style, organizational culture, and time budget pressure had an effect on auditors performance at BPKP South Sulawesi Province.

Keyword: *competence, independence, due professional care, leadership style, organizational culture, time budget pressure, auditor performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoretis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Atribusi	13
2.1.2 Auditing.....	14
2.1.3 Faktor Internal	15
2.1.3.1 Kompetensi	15
2.1.3.2 Independensi.....	18
2.1.3.3 Due Professional Care	20
2.1.4 Faktor Eksternal	22
2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan	23
2.1.4.2 Budaya Organisasi.....	25
2.1.4.3 Time Budget Pressure.....	26
2.1.5 Kinerja Auditor.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Penelitian.....	32
2.4 Hipotesis Penelitian	33
2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor.....	34
2.4.2 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor	35
2.4.3 Pengaruh Due Professional Care Terhadap Kinerja Auditor.....	36
2.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor.....	37
2.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.....	38
2.4.6 Pengaruh Time Budget Pressure Terhadap Kinerja Auditor.....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Rancangan Penelitian	43
3.2 Tempat dan Waktu.....	44
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.3.1 Populasi Penelitian	44
3.3.2 Sampel Penelitian	44
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.4.1 Jenis Data	45
3.4.2 Sumber Data	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Variabel Penelitian dan Defini Operasional	46
3.6.1 Variabel Penelitian	46
3.6.2 Definisi Operasional	47
3.7 Instrumen Penelitian	51
3.7.1 Skala Pengukuran	51
3.7.2 Analisis Data	51
3.7.2.1 Model Analisis Data	52
3.8 Teknik Analisis Data	53
3.8.1 Uji Kualitas Data.....	53
3.8.1.1 Uji Validitas	53
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	54
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	54
3.8.2.2 Uji Multikolonearilitas	55
3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas	55
3.8.3 Uji Hipotesis	56
3.8.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
3.8.3.2 Uji Statistik Simultan (Uji F)	57
3.8.3.3 Uji Statistik Parsial (Uji t).....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Deskriptif Data	58
4.1.1 Karakteristik Responden	59
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	60
4.3 Hasil Analisis Data dan Pembahasan	62
4.3.1 Uji Kualitas Data.....	62
4.3.1.1 Uji Validitas Data.....	62
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Data	63
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	64
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	65
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	66
4.3.3.1 Uji Koefisien Determinansi (R^2)	66
4.3.3.2 Uji Statistik Simultan (Uji F)	66
4.3.3.3 Uji Statistik Parsial (Uji t)	67
4.4 Pembahasan Penelitian	70
4.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Auditor	70
4.4.2 Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor	71
4.4.3 Pengaruh <i>Due Professional Care</i> terhadap Kinerja	

	Auditor.....	72
4.4.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.....	72
4.4.5	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor....	73
4.4.6	Pengaruh <i>Time Budget Pressure</i> terhadap Kinerja Auditor	74
4.4.7	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan <i>Due Professional Care</i> terhadap Kinerja Auditor.....	75
4.4.8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan <i>Time Budget Pressure</i> terhadap Kinerja Auditor.....	76
BAB V	PENUTUP	78
5.1	Kesimpulan	78
5.2	Saran	79
5.3	Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA.....		80
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasional Variabel Penelitian	48
4.1 Distribusi Kuesioner	58
4.2 Karakteristik Responden	59
4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.5 Hasil Uji F	67
4.6 Hasil Uji t.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Rerangka Pemikiran.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata.....	86
2 Peta Konsep	87
3 Kuesioner Penelitian	92
4 Hasil Uji Kualitas Data.....	99
5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	110
6 Hasil Uji Hipotesis	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas yang melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab menurut (Mangkumanegara, 2017:67). Seseorang dapat dikatakan berkinerja dengan baik apabila telah mencapai tujuan pekerjaan yang dijalankan ataupun tujuan dari organisasi tempatnya bekerja. Kinerja auditor mengambil peran penting terhadap kepercayaan masyarakat akan pemerintah. Auditor internal pemerintahan dimana masyarakat menaruh kepercayaan terhadap mereka dalam melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan internal yang diberikan. Auditor internal pemerintah yaitu auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Namun, maraknya terjadi permasalahan hukum terkait dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, penyuapan dan nepotisme serta penggunaan uang negara yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 tahun 2008, menyebutkan bahwa pelaksanaan pengendalian internal dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yaitu Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota. BPKP mempunyai tugas di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan yang disebutkan dalam pasal 52.

Fenomena terkait kinerja auditor yaitu dengan melihat Peningkatan Kapabilitas APIP yang mengacu pada *Internal Audit Capability Model (IACM)*, merupakan kerangka kerja yang dapat mengidentifikasi aspek-aspek fundamental yang dibutuhkan dalam melaksanakan pengawasan internal yang efektif di sektor publik. Area Proses Kunci / *Key Process Area (KPA)* sebagai bangunan utama yang berguna untuk menentukan kapabilitas suatu Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mengidentifikasi yang seharusnya ada serta berkelanjutan pada tingkat kapabilitas tertentu sebelum penyelenggaraan aktivitas pengawasan intern bisa meningkat pada level lanjutan. Level IACM terdapat level 1 sampai dengan level 5.

Level 1, *Initial* (APIP belum dapat memberikan jaminan proses tata kelola sesuai dengan peraturan dan belum dapat mencegah korupsi). Level 2, *Infrastructure* (APIP mampu memberikan jaminan bahwa proses tata kelola sudah sesuai dengan peraturan dan mampu mendeteksi terjadinya korupsi). Level 3, *Integrated* (APIP dapat menilai efisiensi, efektivitas, ekonomis suatu kegiatan serta mampu memberikan konsultasi pada tata kelola, manajemen risiko dan pengendalian internal). Level 4, *Managed* (APIP mampu memberikan *assurance* secara keseluruhan atas tata kelola, manajemen risiko, dan pengendalian internal). Level 5, *Optimizing* (APIP menjadi agen perubahan).

Acara Rapat Koordinasi Nasional APIP 2016, Laporan Kepala BPKP menyebutkan bahwa terdapat 435 APIP atau sebesar 71,91% Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah masih berada pada level 1, sebanyak 170 APIP atau sebesar 26,98% berada di level 2, dan hanya 7 APIP atau sebesar 1,11% yang telah memiliki kapabilitas di level 3. Hasil laporan tersebut menunjukkan kinerja auditor yang belum efektif khususnya terhadap tingkat

kapabilitas pelaksanaan tugas pengawasan intern pada setiap Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) di seluruh Indonesia.

Auditor pemerintahan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila dapat menghasilkan kualitas audit yang baik pula. Kinerja auditor adalah auditor yang melakukan penugasan audit secara objektif atas penerimaan dan pengeluaran negara, serta kegiatan yang sebagian atau seluruhnya dibiayai oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah. Dalam melakukan pemeriksaan, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal adapun dari faktor internal terdapat sikap kompetensi, independensi, dan *due professional care*.

Penting bagi auditor untuk mengimplementasikan sikap kompetensi, independensi, dan *due professional care* yang berkaitan erat dengan kinerja auditor. Kompetensi menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan audit. Auditor harus memiliki kompetensi yang memadai dalam pelaksanaan audit, untuk menunjang kinerjanya. Kompetensi dari seorang auditor berasal dari pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Auditor diharuskan memiliki pengetahuan dari pendidikan yang telah dijalani. Pendidikan auditor dapat diukur dengan jenjang pendidikan yang dijalani serta sertifikasi yang telah didapatkan. Dengan demikian, auditor akan memiliki banyak pengetahuan ataupun pandangan mengenai bidang yang digeluti sehingga dapat mengetahui permasalahan saat melaksanakan audit secara mendalam.

Selain pengetahuan, auditor juga harus berpengalaman saat melaksanakan audit. Semakin lama ataupun semakin sering auditor melakukan audit maka semakin banyak pengalaman-pengalaman yang dimiliki. Seiring dengan lamanya auditor bekerja serta menangani berbagai permasalahan yang dihadapi.

Pengalaman kerja yang dimiliki terdapat keunggulan dalam mendeteksi kesalahan yang ada, memahami secara mendalam, serta mencari penyebab dari permasalahan tersebut. Dengan memiliki pengetahuan serta pengalaman dalam bidang auditing, maka dapat dikatakan bahwa auditor mempunyai kompetensi yang baik.

Independensi merupakan salah satu dari tiga standar auditing yang menyatakan bahwa semua hal yang berhubungan dengan penugasan pemeriksaan, independensi harus diterapkan oleh auditor. Dimaksudkan auditor seharusnya dalam melakukan kegiatan audit berada di posisi yang tidak memihak siapapun untuk kepentingan umum. Pelaksanaan pekerjaan dari auditor merupakan pekerjaan untuk kepentingan umum sehingga, auditor harus tidak mudah terpengaruh dalam hal apapun.

Due professional care dianggap hal yang cukup penting dikarenakan dari 10 kelemahan audit SEC Amerika Serikat tahun 1987-1997, diposisi kedua dengan 71% kasus yaitu kegagalan menerapkan *due professional care* dan *professional skepticism* diposisi ke 3 dengan 60% kasus menurut Tuanakotta dalam Hardiansyah, 2017. *Due professional care* mengenai kecermatan dan keseksamaan dalam melakukan kegiatan audit. Auditor harus mengimplementasikan *due professional care* dalam melakukan kegiatan audit, untuk meminimalisir kesalahan dalam melakukan audit. Begitupun, seperti apoteker diharapkan untuk lebih berhati-hati dan teliti dalam melakukan pemberian obat kepada pembeli sesuai dengan penyakit yang diderita.

Terdapat faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja auditor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure*. Kinerja yang dimiliki setiap auditor berbeda satu sama lain. Hal ini disebabkan

bagaimana gaya seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara pemimpin dalam mempengaruhi orang atau bawahannya dengan sedemikian rupa agar bawahannya melaksanakan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun hal tersebut secara pribadi mungkin tidak disenangi. Seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda dengan pemimpin yang lainnya dalam suatu organisasi. Pemimpin memberikan pengaruh untuk para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya seperti menanamkan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi yaitu perbedaan kelompok sosial yang satu dengan kelompok sosial yang lain dalam pola pemikiran, perasaan, serta tindakan. Pada dasarnya, budaya organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mempersatukan setiap individu agar melakukan aktivitas secara bersama-sama. Dengan adanya budaya organisasi yang baik berdampak terhadap kinerja yang lebih baik serta kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi memberikan karakter yang membuat suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya dalam hal norma-norma, prinsip-prinsip, keyakinan, serta cara berperilaku yang dikombinasikan.

Time budget pressure juga menjadi faktor eksternal yang dapat menjadi penentu tingkat kinerja auditor dalam melakukan kegiatan audit. Setiap pekerjaan dituntut agar dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif, efisien, dan ekonomis. Begitu pula dengan auditor pemerintahan, mereka dituntut dalam melakukan pekerjaan dilakukan secara efektif dalam pengerjaan, efisien dalam waktu, dan ekonomis dengan tidak mengeluarkan banyak biaya (Rahmadhanty, 2019:12). Dalam hal ini, adanya *time budget pressure* agar seorang auditor menyelesaikan

tahapan-tahapan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan, sehingga auditor lebih efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Semakin efisien waktu yang digunakan auditor dalam menyelesaikan kegiatan audit, maka kinerja auditor tersebut dapat dinilai baik. Namun, *time budget pressure* tidak selamanya memiliki dampak yang baik terhadap kinerja auditor dikarenakan auditor dapat tertekan dalam melakukan tugasnya. Auditor melakukan perilaku menyimpang, dengan tidak melaksanakan beberapa tahapan audit, tidak hati-hati dan cermat dalam menghitung dikarenakan adanya keterbatasan waktu yang menyebabkan adanya penurunan kinerja auditor.

Kompetensi dimana auditor harus memiliki kemampuan, pengetahuan serta pengalaman untuk memahami kriteria untuk digunakan dalam menentukan seberapa banyak bukti yang dibutuhkan untuk mendukung kesimpulan yang akan diambil. Penelitian yang dilakukan (Neghe *et al*, 2018:400) menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholihah, 2018:11) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Independensi bentuk pelaksanaan dengan perbuatan seorang auditor dalam melaksanakan kegiatan audit, dengan bertindak tegas serta tidak memihak kepada pihak manapun yang berkepentingan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arumsari dan Budiarta, 2016:5) menunjukkan hasil bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian yang berbeda bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dilakukan oleh (Fachruddin dan Rangkuti, 2019:12).

Due professional care yang merupakan kemahiran professional harus digunakan secara cermat dan seksama, dengan penggunaan skeptisme

profesionalisme dan keyakinan memadai. Penelitian yang dilakukan oleh (Satria dan Syahputro, 2017:75) menunjukkan hasil bahwa *due professional care* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Syukroni, 2018:11) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *due professional care* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit sehingga tidak mempengaruhi kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan yaitu bagaimana cara seorang pemimpin dengan sedemikian rupa mempengaruhi bawahannya. Kegiatan kepemimpinan yaitu mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan ataupun kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh (Andini *et al*, 2019:170) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh (Widhi dan Setyawati, 2015:72) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Budaya yang ada dalam organisasi memiliki pengaruh terhadap keseluruhan organisasi. Umumnya, budaya organisasi sebagai pemersatu setiap individu dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahidi *et al*, 2020:235) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadayanti dan Wibowo, 2017:117) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Time Budget Pressure adalah kondisi dimana auditor memiliki waktu yang sedikit dalam menyelesaikan audit. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanti & Sujana, 2019:1083) menunjukkan bahwa *time budget pressure*

berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri dan Suputra, 2016:1386) telah melakukan penelitian yang melibatkan variabel *time budget pressure* dan mendapatkan hasil bahwa *time budget pressure* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Adanya *research gap* yang terjadi pada penelitian-penelitian sebelumnya menjadi alasan penelitian ini dilakukan. Penelitian yang berkaitan dengan kinerja auditor telah banyak dilakukan diteliti dengan melibatkan berbagai variabel pada sektor tertentu. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada dalam penggunaan variabel kompetensi, independensi, *due professional care*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure* sebagai variabel independen serta kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) provinsi Sulawesi Selatan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan dan akan dibuktikan secara empiris melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif model regresi linear berganda.

Berdasarkan latar belakang, fenomena yang terjadi, dan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan faktor internal yang terdiri kompetensi, independensi, dan *due professional care*, dan faktor eksternal yang terdiri gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti merumuskan penelitian yang berjudul **Pengaruh Faktor Internal dan Faktor Eksternal Terhadap Kinerja Auditor pada Auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah faktor internal berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah faktor eksternal berpengaruh terhadap kinerja auditor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji faktor internal terhadap kinerja auditor.
2. Untuk menguji faktor eksternal terhadap kinerja auditor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Bagian ini akan menunjukkan kegunaan dan pentingnya sebuah penelitian, terutama bagi pengembangan ilmu atau membuktikan teori-teori yang melandasi penelitian penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Adapun kegunaan teoritis yang diharapkan dari penelitian ini, untuk memberikan gambaran dan informasi mengenai pemahaman kinerja auditor BPKP serta melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja auditor BPKP, sehingga dapat dijadikan referensi baik oleh kalangan akademisi

yang berhubungan dengan auditing, serta referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan riset-riset lebih lanjut dengan topik penelitian yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak seperti sebagai berikut.

1. Bagi auditor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan

Penelitian ini dapat dilakukan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja auditor dan pelayanan mereka dalam melakukan kegiatan audit dengan menerapkan faktor-faktor yang mendukung kinerja auditor yakni mengimplementasikan kompetensi, independensi, dan *due professional care* serta adanya faktor eksternal gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure*.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Diharapkan penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu sehingga dapat dijadikan salah satu referensi khususnya bagi departemen akuntansi.

3. Bagi peneliti dan Mahasiswa

Diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mengenai auditing terkait gambaran dan informasi mengenai faktor internal dan faktor eksternal yang dapat dijadikan salah satu tambahan referensi yang akan melakukan penelitian mengenai topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan, terdiri atas gambaran pembahasan proses dan penyajian hasil penelitian akan disusun sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2012). Sistematika penulisan memberikan gambaran sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang menunjang penelitian dan konsep-konsep yang sesuai dengan pembahasan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdapat penjelasan mengenai gambaran umum instansi, deskripsi sampel penelitian dan uraian mengenai hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi mengenai kesimpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan, dan saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai masukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan dan mendukung variabel – variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah diajukan, serta membantu dalam menyusun instrument penelitian.

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi (*attribution theory*) membahas konsep bagaimana seseorang menarik kesimpulan tentang penyebab dari suatu perilaku. Teori atribusi pertama kali di kemukakan Fritz Heider yang beranggapan bahwa teori atribusi mengenai penyebab dari suatu perilaku, baik itu perilaku dirinya sendiri maupun orang lain.

Teori atribusi adalah usaha seseorang untuk mengetahui ketika mengamati perilaku, apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan oleh kekuatan internal adalah perilaku yang diyakini dipengaruhi oleh kendali pribadi diri seseorang, seperti sikap, sifat, kemampuan, usaha, serta motivasi diri, sedangkan perilaku yang disebabkan kekuatan eksternal dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, dimana seseorang terpaksa berperilaku demikian disebabkan oleh tekanan atau situasi di lingkungan seseorang tersebut (Robbins & Judge, 2008:177).

Teori atribusi terdiri dari atas dua jenis. Pertama atribusi internal (atribusi disposisi), terjadi jika seseorang mengartikan perilaku orang lain diakibatkan dari diri orang tersebut seperti kepribadianya, sikap, ataupun latar belakangnya.

Kedua, atribusi eksternal (atribusi situasi) terjadi ketika seseorang mengartikan bahwa perilaku orang diakibatkan dari situasi diluar kehendak orang tersebut menurut (Kriyantono, 2014:173)

Menurut (Ivancevich et al., 2006:123) teori atribusi merupakan suatu proses dimana individu berusaha menjelaskan penyebab dari suatu perilaku. Secara lebih spesifik, seseorang akan lebih berusaha untuk menganalisa penyebab suatu peristiwa dan hasil dari analisa tersebut menyebabkan perubahan perilaku dimasa yang akan datang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi (*attribution theory*) dapat digunakan sebagai dasar dalam mengkaji faktor-faktor yang terdiri faktor internal dan faktor eksternal dapat memengaruhi kinerja auditor. Kompetensi, independensi, dan *due professional care* dapat menjadi faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja auditor. Adapun faktor eksternal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure* juga menjadi faktor yang dapat mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor.

2.1.2 Auditing

2.1.2.1 Definisi Auditing

Auditing atau pemeriksaan paling banyak serta paling sering digunakan pada sektor keuangan atau sebagai pemeriksa keuangan, yang memeriksa terkait penerimaan maupun proses penggunaan dana yang terjadi diperusahaan maupun lembaga yang diaudit.

Auditing menurut (Boynton & Johnson, 2006:6) :

“Auditing is a *systematic* process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of

correspondence between those assertions and communicating the results to interested users“

Artinya auditing adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan peristiwa ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.

(Arens et al., 2017:4) mengemukakan bahwa auditing merupakan mengumpulkan dan mengevaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat derajat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang ditetapkan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan auditing adalah mendapatkan dan mengevaluasi bukti yang berisi informasi yang digunakan untuk menentukan tingkat kesesuaian asersi-asersi mengenai tindakan dan kejadian ekonomi secara objektif dengan kriteria yang telah ditetapkan untuk di sampaikan kepada pemakai laporan keuangan yang mempunyai kepentingan untuk dipergunakan dalam mengambil keputusan.

2.1.3 Faktor Internal

Faktor yang berasal dalam diri seorang yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang auditor menjalankan tugasnya.

2.1.3.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan standar umum pertama dalam GAAS (Generally Accepted Auditing Standar) bahwa auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan yang memadai dalam melakukan audit. Menurut Rahayu dan Suhayati dalam Hasibuan *et al* 2020:119, Kompetensi auditor dimaksudkan bahwa auditor harus

memiliki kemampuan, ahli, dan pengalaman untuk mendukung kesimpulan yang akan diambil maka auditor harus memahami kriteria dan dalam menentukan jumlah bukti yang dibutuhkan.

Pembuktian kompetensi professional seorang auditor dengan adanya sertifikat professional yang diterbitkan oleh lembaga berwenang. Auditor harus memelihara kompetensinya dengan melalui pendidikan professional berkelanjutan paling singkat 80 (delapan puluh) jam dalam 2 (dua) tahun. Bagi auditor elemen terpenting yaitu dengan mempertahankan kompetensi professional dengan belajar untuk pengembangan agar auditor lebih professional. Dalam audit pemerintahan, seorang auditor dituntut untuk memiliki serta meningkatkan kemampuan ataupun keahlian yang bukan hanya berkaitan dengan metode dan teknik audit, akan tetapi juga terkait segala hal yang menyangkut pemerintah seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

Menurut Standar Kompetensi Auditor pada Harahap 2015:26, bahwa auditor harus memiliki kemampuan yang mencakup:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu fakta, informasi, serta keahlian yang diperoleh seseorang yang didapatkan dari pendidikan yang dijalani, baik secara teori maupun pemahaman praktis. Kompetensi dalam aspek pengetahuan merupakan pengetahuan yang dimiliki dibidang pengawasan yang harus dimiliki oleh setiap auditor disemua jenjang jabatan.

b) Keterampilan/Keahlian (*skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik atau lebih baik dari rata-rata. Kompetensi dari aspek keterampilan/keahlian merupakan dimana auditor memiliki

keterampilan/keahlian dibidang pengawasan yang harus dimiliki oleh setiap auditor disemua jenjang jabatan.

c) Sikap Prilaku (*attitude*)

Sikap perilaku mewakili bagaimana seseorang menunjukkan rasa suka atau ketidaksukaan terhadap suatu hal. Dalam Taksonomi Bloom sikap perilaku masuk dalam ranah yang dimana perilaku-perilaku menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi dan cara penyesuaian diri. Kompetensi dari aspek sikap perilaku merupakan sikap perilaku yang harus dimiliki oleh setiap auditor disemua jenjang jabatan.

d) Pengetahuan Tentang Standar Pemeriksaan Secara Kolektif

Pemeriksa yang mempunyai tugas dalam pelaksanaan pemeriksaan menurut Standar Pemeriksaan harus secara kolektif memiliki pengetahuan terkait standar. Pengetahuan ini lebih mengarah kepada prosedur pemeriksaan terhadap laporan yang akan diaudit, disini auditor harus menguasai sepenuhnya secara kolektif terkait standar dalam melaksanakan prosedur audit.

e) Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Professional yang Berkelanjutan

Auditor diharuskan melaksanakan pendidikan dan pelatihan lanjutan terkait kompetensi yang dimiliki, hal ini dipergunakan agar kualitas dari auditor tetap terjaga, auditor harus mengikuti semua serangkaian tes agar melakukan pendidikan lanjutan, auditor diharapkan juga memperoleh sertifikat kelulusan dari pendidikan tersebut dan mengikuti serangkaian tes dari Ikatan Akutan Indonesia (IAI).

Dalam standar audit APIP diperjelas lagi bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dalam audit pemerintahan, auditor dituntut untuk memiliki serta

meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya yang berhubungan dengan metode serta teknik, namun segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

2.1.3.2 Independensi

Independensi merupakan salah satu dari tiga nilai yang harus dijunjung oleh Anggota BPK dan Pemeriksa Keuangan Negara. Independensi menurut Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2017, yaitu

“Suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak dan dipandang tidak memihak kepada siapapun, serta tidak dipengaruhi dan dipandang tidak dipengaruhi oleh siapapun.”

Menurut Hery dalam Nuraini 2016:56, bahwa independensi merupakan dimana seorang auditor harus bersikap mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang diperiksa. Auditor harus bersikap objektif dalam pelaksanaan tanggung jawab profesionalnya dan juga bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*). Auditor harus memberikan penilaian yang tidak memihak atau netral oleh karena itu auditor harus menerapkan sikap mandiri dalam pelaksanaan kegiatan audit, mandiri dimaksudkan terkait tidak terpengaruh dari hal apapun.

Auditor diharuskan untuk bertanggung jawab secara terus menerus dalam mempertahankan independensi dalam pemikiran (*independence of mind*) dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*). Suatu instansi pemeriksa seperti BPKP perlu memperhatikan gangguan pribadi terhadap independensi auditornya. Auditor dapat membatasi ruang lingkup pertanyaan dalam pengungkapan atau melemahkan temuan segala bentuknya. Auditor

bertanggung jawab untuk memberitahukan kepada atasan yang mempunyai wewenang apabila memiliki gangguan pribadi terhadap independensi.

Menurut (Arumsari dan Budiarta, 2016:5) bahwa independensi merupakan pelaksanaan tindakan dengan sikap atau mental dari seorang auditor ketika pelaksanaan kegiatan audit dimana auditor dapat bertindak tegas serta tidak memihak kepada orang atau pihak yang memiliki kepentingan terhadap hasil laporan keuangan yang telah diaudit. Sikap independensi yaitu berpegang teguh pada pandangan yang tidak memihak dalam pelaksanaan pengujian audit, evaluasi hasil pemeriksaan, serta penyusunan laporan audit.

Menurut (Susanto, 2020:46) Independensi auditor dapat ditinjau dievaluasi dari dua sisi, yakni :

a) Independensi praktisi (*independence in fact*)

Independensi praktisi yaitu independensi yang nyata atau faktual yang diperoleh dan dipertahankan oleh auditor dalam seluruh rangkaian kegiatan audit, mulai dari tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaporan. Independensi dalam fakta ini merupakan suatu keadaan dimana seorang auditor memiliki kejujuran yang tinggi dan melakukan audit secara objektif.

b) Independensi profesi (*independence in appearance*)

Independensi profesi yaitu independensi yang ditinjau menurut citra (image) auditor dari pandangan publik atau masyarakat umum terhadap auditor yang bertugas. Seorang auditor harus menjaga kedudukannya agar pihak lain dapat percaya akan sikap independensi dan objektivitasnya.

c) Independensi dari sudut keahlian (*Independence in competence*)

Independensi dari sudut keahlian yaitu berkaitan erat dengan kecakapan professional auditor. Independensi dari sudut keahlian mempunyai

hubungan bagaimana auditor melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya menggunakan kompetensi dan kemampuan auditor.

Mautz dan Sharaf dalam Behuku 2017:19, independensi merupakan praktisi atau *practitioner independence* dan independensi profesi atau *profession independence*. Independensi praktisi berkaitan dengan kemampuan dari praktisi atau auditor secara pribadi dalam mempertahankan sikap tidak memihak dalam perencanaan program audit, pelaksanaan pekerjaan verifikasi dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi mencakup tiga dimensi, yaitu:

a) Independensi Program Audit (*Programming Independence*)

Dimaksudkan bahwa auditor bebas dari kontrol atau pengaruh dalam pemilihan teknik dan prosedur audit serta sejauh mana penerapannya. Hal ini diisyaratkan bahwa auditor mempunyai kebebasan dalam mengembangkan program audit sendiri, baik dalam menetapkan setiap langkah untuk dimasukkan dan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, dalam batas-batas perikatan.

b) Independensi Investigatif (*Investigative Independence*)

Yaitu bebas dari kontrol atau pengaruh yang tidak semestinya dalam pemilihan daerah, aktivitas, hubungan pribadi, dan kebijakan manajerial dalam pemeriksaan.

c) Independensi Pelaporan (*Reporting Independence*)

Adanya kebebasan dari kontrol atau pengaruh yang tidak semestinya dalam menyatakan fakta-fakta yang diungkapkan dalam pemeriksaan atau dalam memberikan rekomendasi dan pendapat sebagai hasil dari pemeriksaan.

2.1.3.3 Due Professional Care

Due professional care memiliki yang berarti kemahiran professional yang cermat serta seksama dalam melakukan kegiatan audit. Auditor memperoleh

keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji, yang dapat disebabkan oleh kecurangan ataupun kekeliruan dengan menerapkan penggunaan *due professional care* secara cermat dan seksama. Menurut (Lubis & Dewi, 2020:103) penggunaan kemahiran professional yang cermat dan seksama dalam kegiatan audit menekankan tanggung jawab setiap auditor yang bekerja dalam entitas yang menaungi auditor tersebut.

Menurut Agoes dan Hoesada dalam Hardiansyah 2017:37, yang dimaksud dengan *due professional care* adalah :

“Kemahiran professional harus digunakan secara cermat dan seksama umumnya, kewaspadaan bernuansa kecurigaan professional yang sehat (skeptisme) khususnya, lebih khusus lagi selalu mempertimbangkan kemungkinan pelanggaran dan kecurangan dalam pelaporan dan laporan keuangan untuk menyampaikan kesimpulan audit dengan keyakinan memadai sesuai kebenaran”

Menurut (Mulyadi, 2002:129) *due professional care* atau kemahiran professional dimaksudkan sebagai berikut:

“Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama”

Auditor harus mempertimbangkan apakah dapat melaksanakan audit dan menyusun laporan auditnya dengan cermat dan seksama. Kecermatan dan keseksamaan dalam penggunaan *due professional care* auditor di tentukan oleh tersedianya waktu yang memadai untuk merencanakan dan melaksanakan audit. *Due professional care* penting untuk selalu diterapkan oleh auditor dalam setiap kegiatan audit agar dapat meningkatkan kinerja auditor.

Pengukuran *due professional care* menurut Sukrisno dan Agoes dalam Behuku 2017:21, terdiri atas dua karakteristik yaitu :

a. Skeptisme Professional

Skeptisme professional perilaku dimana selalu merasa curiga dan melakukan penilaian secara kritis terhadap bukti audit yang ditemukan. Auditor mempergunakan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang didapatkan oleh auditor yang dituntut untuk melakukan audit dengan cermat serta seksama, serta menerapkan integritas dan penilaian saat pengumpulan bukti audit secara objektif. Oleh sebab itu, skeptisme professional penting untuk dimiliki auditor. Oleh karena itu, bahwa sikap skeptisme professional merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki auditor dalam penggunaan prinsip *due professional care*.

b. Keyakinan yang Memadai

Penggunaan *due professional care* dengan cermat dan seksama memungkinkan auditor dapat memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan yang diaudit telah bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan oleh adanya kekeliruan ataupun kecurangan. Dalam melaksanakan pemeriksaan serta penyusunan laporan hasil pemeriksaan, pemeriksa atau auditor harus memiliki sikap professional yang memadai dalam melaksanakan tugas pemeriksaan.

Penggunaan *due professional care* dengan cermat dan seksama memungkinkan bahwa kegiatan audit yang telah dilaksanakan auditor memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan yang telah diaudit telah bebas dari salah saji material, baik yang disebabkan kekeliruan ataupun kecurangan.

2.1.4 Faktor Eksternal

Faktor atau penyebab yang berasal dari situasi atau lingkungan seorang auditor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor.

2.1.4.1 Gaya Kepemimpinan

Robin dalam Rahmadhanty 2017:29, bahwa kepemimpinan yaitu suatu kemampuan yang dapat membuat tercapainya suatu tujuan. Pemimpin merupakan seseorang yang dianggap memiliki kemampuan dalam menggerakkan sumber daya manusia di suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan. Sedangkan, gaya kepemimpinan merupakan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar organisasi atau entitas dapat mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang mempunyai pola perilaku mencoba mempengaruhi orang lain. Hal ini terkait perilaku pemberi dukungan dan perilaku perintah.

Salah satu penentu keberhasilan atau kegagalan yang dapat dialami oleh sebagian besar organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberi tugas dalam memimpin organisasi tersebut (Arini dan Ariyanto 2018:5). Gaya kepemimpinan pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja agar tujuan dari organisasi atau instansi dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Rivai, 2010:122, agar tujuan organisasi tercapai terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan, yaitu :

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter atau disebut juga kepemimpinan dictator. Dimana seorang pemimpin memberikan instruksi atau pengarahan kepada bawahan, kemudian memberikan penjelasan terkait tugas yang harus dikerjakan, kemudian pegawai menjalankan tugas sesuai dengan instruksi dari atasan. Metode yang digunakan dengan metode pendekatan

kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, oleh karena itu kekuasaanlah yang paling diuntungkan.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dimana bawahan cenderung bermoral tinggi, bekerja sama, serta dapat mengarahkan diri sendiri. Gaya kepemimpinan ini, terdapat kerjasama antara atasan dengan bawahan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya suatu struktur pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan kooperatif.

c) Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan bebas dimana pemimpin memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, pemimpin bersifat pasif, struktur organisasi bersifat longgar. Peran utama pimpinan yaitu dengan memberikan materi pendukung dan berpartisipasi apabila diminta oleh bawahan.

Menurut (Nuraini, 2016:36), bahwa gaya kepemimpinan terkait perilaku pemimpin terdapat dua dimensi, yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Konsiderasi (*consideration*)

Konsiderasi merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki gambaran akan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, terdapat saling mempercayai, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

2. Struktur Inisiatif (*Initiating structure*)

Struktur Inisiatif merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, dengan lebih cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas,

menjelaskan cara mengerjakan tugas dengan benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

Divisi atau kelompok kerja dalam perusahaan atau organisasi yaitu pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja tersebut dipimpin oleh seorang manajer. Cara atau gaya manajer dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam suatu unit kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

2.1.4.2 Budaya Organisasi

Menurut (Trinaningsih, 2007:13), budaya organisasi diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang disebarluarkan dan menjadi acuan sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang pemaknaannya dirasakan oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami, semua jajaran yang ada meyakini bahwa sistem tersebut sebagai landasan gerak organisasi (Azizah 2015:30). Budaya organisasi menjadi suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar dalam menghadapi permasalahan adaptasi eksternal yang timbul dan integrasi yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan selanjutnya untuk diajatkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi yaitu dimana karyawan dalam organisasi memiliki pandangan yang sama. Walaupun, masalah yang timbul bukan dikarenakan adanya budaya organisasi, tetapi apabila budaya tersebut sudah melekat dengan sangat kuat, maka hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap sikap atau

perilaku para anggotanya. Setiap organisasi memiliki cara masing-masing untuk memperlakukan para karyawannya, seperti terkait pengambilan keputusan, bagaimana menghadapi permasalahan yang timbul, dalam bergaul dan lain sebagainya.

Menurut Robbins dalam Chasanah 2008:40, bahwa hasil-hasil penelitian yang mutakhir menemukan bahwa ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan, mencakup esensi terkait budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko, sejauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan teknik dan proses yang digunakan unruk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang didalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam kelompok kerja, bukan sendiri-sendiri.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya, bukan bersantai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan untuk mempertahankan *status quo* dari pada pertumbuhan.

2.1.4.3 Time Budget Pressure

Pelaksanaan kegiatan audit, tidak jarang auditor mendapatkan tuntutan untuk melaksanakan kegiatan audit dengan adanya keterbatasan anggaran dan

waktu audit yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dengan adanya *time pressure* auditor dapat menyelesaikan kegiatan audit dengan efisien, sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan. *Time budget pressure* penting untuk ditentukan pada setiap kegiatan audit guna untuk mengukur biaya dan efektifitas kinerja auditor. Dengan adanya anggaran waktu dapat menjadikan atasan menjadi penilaian kinerja auditor. Menurut Ahituv dan Igbaria dalam (Dewi & Ramantha, 2019:568) *time budget pressure* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor dalam melakukan kegiatan audit.

Time budget pressure menjadi hal yang penting untuk selalu dipertimbangkan, setiap dalam melakukan kegiatan audit, estimasi berapa lama waktu yang dialokasikan dalam melakukan proses kegiatan audit harus ditetapkan sebagai dasar dalam menentukan biaya audit yang diperlukan, untuk pengalokasian pekerjaan auditor serta untuk menilai kinerja auditor. Jika, waktu yang diperlukan untuk auditor dalam menyelesaikan tugas audit yang diberikan terlalu lama, dapat menyebabkan biaya audit serta efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan proses audit. Semakin efisien waktu yang digunakan auditor dalam menyelesaikan kegiatan audit, semakin baik kinerja auditor tersebut.

Time budget pressure tidak hanya memberikan dampak yang baik terhadap auditor. Sebaliknya, apabila waktu yang telah dianggarkan sebelumnya untuk melakukan kegiatan audit dirasa kurang, maka auditor akan bekerja dibawah tekanan anggaran waktu tersebut. *Time budget pressure* dapat menyebabkan adanya pengaruh terhadap kinerja auditor, seperti kelelahan, lalai, tidak fokus dalam bekerja dikarenakan adanya tekanan waktu untuk menyelesaikan audit (Rahmadhanty, 2019:33). Dampak negatif yang dapat ditimbulkan auditor yaitu adanya perilaku menyimpang, dikarenakan adanya tekanan dalam melakukan

kegiatan audit. Auditor dapat dengan sengaja menghilangkan tahapan-tahapan penting dalam proses audit disebabkan adanya keterbatasan waktu, sehingga menimbulkan menurunnya kualitas audit.

Menurut (Dutadasanovan, 2013:20) *time budget pressure* merupakan suatu bentuk tekanan akan program kerja auditor dalam melaksanakan tugas auditnya sehingga dapat mengganggu perencanaan program kerja auditor dalam melakukan kegiatan audit. Berdasarkan kutipan diatas maka dapat disimpulkan *time budget pressure* merupakan suatu kondisi dimana anggaran waktu audit yang singkat dapat mempengaruhi proses audit sehingga menyebabkan kesalahan dalam melakukan kegiatan audit.

2.1.5 Kinerja Auditor

2.1.5.1 Definisi Kinerja Auditor

Kinerja seringkali dikaitkan dengan sebuah pencapaian. Kinerja merupakan hasil kerja dari individu ataupun kelompok orang di sebuah organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan (Fembriani & Budiarta, 2016:601).

Pengertian kinerja menurut (Abdullah, 2014:3) yaitu:

“Prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”

Kinerja menjadi salah satu tolak ukur untuk menentukan kualitas baik atau sebaliknya hasil suatu pekerjaan. Kinerja juga dapat dikatakan hasil dari pekerjaan seseorang atau kelompok orang suatu entitas yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Kualitas pekerjaan auditor dapat dinilai berdasarkan dengan kemampuan auditor dalam melaksanakan audit pada

kewajaran laporan keuangan secara objektif, memberikan opini yang sesuai atas kewajaran laporan keuangan tersebut.

Menurut (Satria dan Syahputro, 2017:63) kinerja auditor adalah pelaksanaan tugas dalam kegiatan pemeriksaan yang telah diselesaikan auditor dalam waktu tertentu. Kinerja auditor menurut (Siahaan, 2010:17) merupakan capaian hasil pekerjaan auditor saat melaksanakan audit keuangan negara pada sebuah instansi pemerintah. Kinerja auditor berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan entitas. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja auditor dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis.

2.5.1.2 Indikator Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur Kinerja Auditor dalam (Choriah, 2013:6) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Berdasarkan pandangan psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2. Komitmen profesional

Tingkat seberapa loyal seseorang terhadap profesinya. Auditor yang memiliki komitmen profesional yang tinggi maka perilaku auditor lebih mengarah kepada ketaatan aturan yang ada.

3. Faktor Motivasi

Dimana dalam diri pribadi seseorang terdapat pribadi dalam menghadapi situasi kerja. Pegawai yang mempunyai sikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi.

4. Kepuasan Kerja

Dimana tingkat kepuasan masing-masing auditor dengan posisinya dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang di telah dilaksanakan untuk menguji pengaruh terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja auditor. Penelitian terkait kinerja auditor telah banyak diteliti sebelumnya dengan variabel pada berbagai sektor. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber informasi serta acuan pada penelitian ini.

Terdapat faktor internal dan faktor eksternal yang seperti kompetensi, independensi, *due professional care*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure* memiliki kaitan dengan kinerja auditor. Dengan adanya faktor-faktor tersebut dengan pengimplementasian penerapan kompetensi, independensi, dan *due professional care* dan adanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure* di harapkan mampu meningkatkan kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan (Neghe *et al*, 2018:400) menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Begitupun, dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumundo dan Sondakh, 2019:11)

menunjukkan hasil yang sama bahwa bahwa kompetensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh (Sholihah, 2018:11) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arumsari dan Budiarta, 2016:5) menunjukkan hasil bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi, 2019:117) menunjukkan hasil yang sama bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil penelitian yang berbeda bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dilakukan oleh (Fachruddin dan Rangkuti, 2019:12).

Penelitian yang dilakukan oleh (Satria dan Syahputro, 2017:75) dengan melibatkan variabel *due professional care* menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Ermayanthi dan Rasmini, 2016:1512). Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Syukroni, 2018:11) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *due professional care* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor sehingga tidak mempengaruhi kualitas audit.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh (Andini *et al*, 2019:170) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Begitupun, penelitian yang dilaksanakan oleh (Kurniawan dan Nadirsyh, 2017:55) dengan hasil yang sama bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh (Widhi dan Setyawati, 2015:72) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahidi *et al*, 2020:235) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Azizah, 2015:107) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadayanti dan Wibowo, 2017:117) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

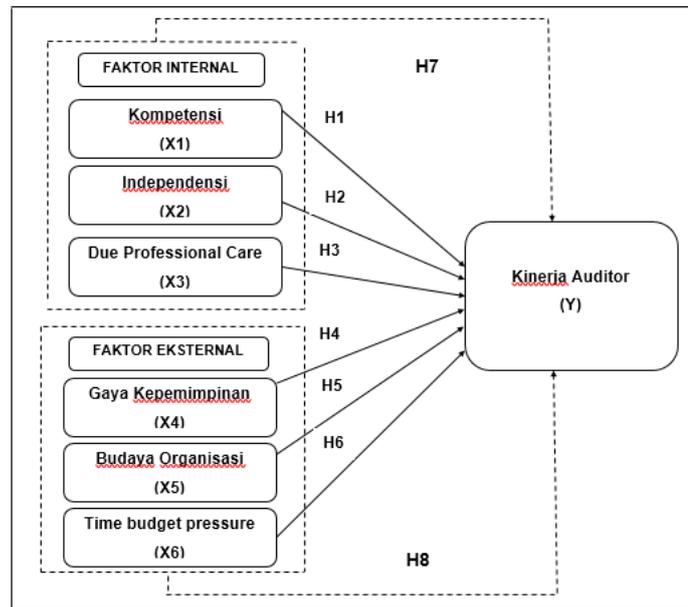
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanti & Sujana, 2019:1083) menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Wilkanadi dan Suardana, 2019:844). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Gayatri dan Suputra, 2016:1386) telah melakukan penelitian yang melibatkan variabel *time budget pressure* dan mendapatkan hasil bahwa *time budget pressure* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang terdiri dari kompetensi, independensi, *due professional care* dan faktor eksternal yang terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure*. Kinerja auditor merupakan suatu gambaran hasil dari pencapaian yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan. Perlu untuk auditor melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan antara variabel kompetensi, independensi, *due professional care* gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *time budget pressure* terhadap kinerja auditor berdasarkan telaah pustaka, tinjauan teoritis, dan penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dapat dilihat pada

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah oleh Naura Natasya

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis berasal dari teori yang menjadi model dasar konseptual serta seringkali bersifat relasional. Hipotesis penelitian adalah ringkasan dan kesimpulan – kesimpulan teori yang telah diperoleh dari tinjauan pustaka.

Menurut Sugiyono dalam Hardiansyah 2017:67, pengertian hipotesis adalah :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara bahwa jawaban yang diberikan berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

2.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor

Kompetensi auditor merupakan salah satu kualifikasi penting untuk dimiliki oleh auditor agar auditor dapat melaksanakan kegiatan audit dengan benar.

Pelaksanaan kegiatan audit, seorang auditor membutuhkan pengetahuan, pendidikan, pengalaman, serta pelatihan yang baik diperuntukkan agar auditor dapat lebih mampu memahami kondisi keuangan dan laporan keuangan organisasi atau entitas yang diaudit agar dapat menghasilkan kualitas audit yang baik. Auditor diharuskan memiliki pengetahuan agar dapat memahami objek pemeriksaan, kemudian auditor diharuskan memiliki kemampuan dalam menganalisa permasalahan, serta auditor memiliki kemampuan dalam kerja sama tim.

Auditor yang kompeten atau auditor yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai harus secara terus menerus mengikuti perkembangan yang terjadi terkait profesi dan bisnis serta mempelajari, memahami, juga menerapkan aturan ataupun ketentuan yang baru dalam standar auditing yang telah ditetapkan oleh organisasi profesi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas audit dan hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja auditor. Menurut Brown, *et al* dalam Utami dan Dwinrandra 2018:12, bahwa auditor akan dapat menyelesaikan kegiatan audit secara efektif apabila didukung dengan kemampuan, dengan adanya kemampuan auditor maka auditor dapat mendeteksi kesalahan yang akan mempunyai dampak pada kinerja yang semakin membaik.

Sesuai dengan teori atribusi yang digunakan, bahwa kompetensi merupakan faktor internal yang berasal dari kemampuan diri yang berpengaruh terhadap aspek perilaku seseorang.

(Neghe, *et al* 2018:400) menyebutkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor, apabila semakin kompeten seorang maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Begitupun dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Tumundo dan Sondakh, 2019:11). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.2 Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Independensi merupakan sikap mental dari seorang auditor agar jujur dan tidak memihak kepada siapapun saat melaksanakan kegiatan audit. Menurut (Trisnaningsih, 2007:21) saat auditor melakukan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai untuk memberikan pembuktian akan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien.

Independensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja auditor, seorang auditor yang sikap independensi yang tinggi dalam pelaksanaan kegiatan audit, maka hasil pemeriksaan akan sesuai dengan fakta-fakta yang sesuai ada di lapangan, sehingga kinerja auditor diharapkan semakin baik.

Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi berbagai hal yang berassa dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang ada dalam pemeriksaan. Masyarakat dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan etika yang telah ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang digunakan dalam penelitian ini, bahwa faktor internal seperti independensi yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang auditor berperilaku. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Arumsari dan Budiarta, 2016:5) bahwa independensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh

(Rahmi,2019:117). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.3 Pengaruh *due professional care* terhadap kinerja auditor

Due professional care yang memiliki makna kemahiran professional yang cermat dan seksama dengan berfikir kritis serta selalu mempertanyakan terhadap setiap bukti audit yang ditemukan serta melakukan evaluasi terhadap setiap bukti.

Due professional care penting untuk diterapkan dalam melaksanakan kegiatan audit. Penggunaan keahlian profesional auditor harus cermat dan seksama (*due professional care*) serta hati-hati dalam setiap kegiatan audit. Pemeriksa atau auditor wajib menggunakan kemahiran profesional dalam pelaksanaan proses audit serta dalam proses penyusunan laporan hasil audit.

Sesuai dengan teori atribusi yang digunakan, *due professional care* menjadi faktor internal yang cenderung merujuk pada aspek perilaku individual yang berasal dari kesadaran diri. Teori atribusi mengenai perilaku individual yang dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal.

(Ermayanthi dan Rasmini, 2016:1512) mengungkapkan bahwa *due professional care* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa *due professional care* memungkinkan auditor dengan keyakinan yang memadai bahwa salah saji material yang signifikan akan terdeteksi. Apabila auditor menerapkan sikap *due professional care* dalam diri auditor saat melaksanakan kegiatan audit akan meningkatkan kinerja auditor. Hal

ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Satria dan Syahputro, 2017:75) bahwa *due professional care* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: *Due professional care* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.4 Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor

Pemimpin sebagai pemain utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Kepemimpinan menggunakan pengaruh yang dimiliki seorang pemimpin kepada karyawannya menurut Fleishman dalam Sitio dan Anisykurlillah, 2014:304.

Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara-cara digunakan oleh manajer dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan menurut (Trisnarningsih, 2007:16) yaitu norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya, sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, para manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi, menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya. gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam pelaksanaan tugas sebagai anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang digunakan bahwa faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan seorang pemimpin berpengaruh

terhadap bagaimana seseorang akan berperilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan dan Nadirsyh, 2017:55) bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak atas prestasi bawahannya. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dimiliki seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya. Begitupun dengan penelitian (Andini *et all*, 2019:170) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.5 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor

Budaya organisasi sebagai aturan main yang ada dalam organisasi yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku. Budaya organisasi mempunyai peran sebagai sarana dalam menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan.

Budaya organisasi berkaitan dengan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, proses organisasi. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap seluruh aspek dalam organisasi termasuk individu didalamnya. Setiap individu yang terlibat didalam akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan (Nuraini, 2016:46). Anggota organisasi yang memiliki kesepakatan bersama akan sistem budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi akan

meningkatkan kinerjanya pula. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang digunakan bahwa faktor eksternal seperti budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana seseorang akan berperilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor dengan motivasi kerja yang tinggi pula. Budaya organisasi akan memberikan sugesti pada perilaku yang ditanamkan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Dalam penelitian (Wahidi *et al*, 2020:235) menunjukkan hasil bahwa menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja audito. Hasil yang sama ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Azizah, 2015:107). Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₅: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.6 Pengaruh *time budget pressure* terhadap kinerja auditor

Time budget pressure dimana auditor mendapatkan tekanan untuk menyelesaikan kegiatan audit sesuai dengan waktu yang telah dianggarkan sebelumnya. Auditor diberikan anggaran waktu sebagai landasan untuk melaksanakan prosedur audit agar lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas audit.

Hal ini sesuai dengan teori atribusi bahwa perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Hal ini memberikan penjelasan dimana faktor eksternal seperti *time budget pressure* dapat mempengaruhi perilaku auditor. Karena dengan adanya anggaran waktu yang terbatas, juga dapat menyebabkan auditor memperketat program-program yang dilaksanakan agar dapat

menyesuaikan dengan waktu yang terbatas, sehingga audit tidak dapat dilakukan dengan lebih teliti dan hati-hati dikarenakan batasan waktu yang telah dianggarkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Sujana, 2019:1083) menunjukkan bahwa *time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Wikanadi dan Suardana, 2019:844) menunjukkan hasil bahwa variabel *time budget pressure* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₆: *Time budget pressure* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor

2.4.7 Pengaruh kompetensi, independensi, dan *due professional care* secara simultan terhadap kinerja auditor

Kompetensi auditor yaitu kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan kegiatan audit sehingga auditor teliti, cermat, dan objektif. Jadi, pelaksanaan kegiatan audit dilakukan oleh orang yang mempunyai keahlian dan pelatihan teknis sebagai editor. Independensi dimana auditor harus memiliki sikap untuk tidak memiliki kepentingan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mempertahankan kebebasan pendapatnya. *Due professional care* merupakan hal yang harus diterapkan setiap auditor dalam melaksanakan kegiatan audit agar kualitas audit yang dihasilkan memadai.

Kompetensi, independensi dan *due professional care* merupakan sikap yang harus diterapkan oleh auditor dalam melaksanakan kegiatan auditor yang akan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₇: Kompetensi, independensi, dan *due professional care* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor

2.4.8 Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure* secara simultan terhadap kinerja auditor

Gaya seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia, yang akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Murwanto dalam Ginanjar 2009:21, bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan pembenahan dalam organisasi itu sendiri yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Sementara *time budget pressure* merupakan gambaran normal dari suatu auditor dalam sistem operasainal.

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure* dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam pelaksanaan tugasnya sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H₈: Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan *time budget pressure* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor