

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor dengan kinerja auditor. Teori ini berfokus pada bagaimana seseorang menilai, menafsirkan, serta menjelaskan penyebab dari suatu perilaku, baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun orang lain.

Dalam konteks audit, teori ini dapat membantu memahami bagaimana auditor menanggapi berbagai situasi kerja, tekanan, serta tanggung jawab profesionalnya berdasarkan persepsi dan penilaian pribadi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kinerja yang ditunjukkan auditor dalam menjalankan tugasnya (Siregar, 2024). Penyebab seseorang dalam memilih suatu perilaku dapat berasal dari faktor internal (*dispositional attribution*) maupun faktor eksternal (*situational attribution*) Heider, (1958). Faktor internal berkaitan dengan hal-hal yang melekat pada diri individu, seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, serta motivasi. Sementara itu, faktor eksternal berhubungan dengan pengaruh lingkungan sekitar, seperti kondisi sosial, norma, dan pandangan masyarakat.

Berdasarkan teori ini, perilaku auditor dalam melaksanakan tugas audit sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal, dapat dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri auditor sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Profesionalisme

Istilah profesionalisme berawal dari kata profesi, yang mengacu pada suatu bidang pekerjaan yang menuntut adanya pengetahuan, keterampilan, serta keahlian khusus yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Suatu profesi tidak hanya membutuhkan pemahaman teoritis, tetapi juga menuntut kemampuan

praktis serta sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang berlaku.

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) juga menjelaskan bagaimana seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan profesional. Hal tersebut terdapat pada Sa 200 mengenai kode etik yang dimana profesionalisme berarti bahwa auditor harus mampu menerapkan kompetensi dan keahliannya secara cermat, hati-hati, dan sesuai dengan prinsip etika profesi. Dengan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, auditor dapat meminimalkan terjadinya kesalahan atau kekeliruan material dalam laporan keuangan, baik yang disebabkan oleh kelalaian maupun tindakan yang disengaja. Oleh karena itu, sikap profesionalisme menjadi landasan penting bagi auditor dalam menjaga keandalan, objektivitas, serta integritas hasil audit yang dihasilkan (Yusuf Fadel et al., 2025).

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mencerminkan komitmen individu dalam menjalankan profesinya secara konsisten serta berupaya untuk terus meningkatkan kualitas kinerja profesionalnya. Sikap dan perilaku profesional ini berlaku di berbagai bidang pekerjaan, termasuk dalam profesi auditor yang dituntut untuk menjalankan tugasnya secara bertanggung jawab dan berintegritas. Secara keseluruhan, profesionalisme mencerminkan sikap dan perilaku auditor dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi profesi, yang meliputi komitmen terhadap profesi, tanggung jawab sosial, keyakinan terhadap nilai profesi, serta hubungan yang baik antarprofesional.

Menurut Yusuf Fadel et al., (2025), terdapat lima aspek dari profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian terhadap Profesi

Sikap profesional tercermin melalui dedikasi tinggi seseorang dalam menjalankan profesinya dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki secara optimal. Seorang profesional tetap berusaha memberikan kinerja terbaik meskipun imbalan atau penghargaan eksternal yang diterima mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan adanya rasa tanggung jawab dan komitmen pribadi yang kuat terhadap profesinya.

2. Kewajiban Sosial

Pandangan mengenai pentingnya peran suatu profesi berkaitan dengan seberapa besar manfaat yang dapat dirasakan, baik oleh masyarakat maupun oleh individu yang menjalankan profesi tersebut. Keberadaan profesi tidak hanya memberikan kontribusi dalam bentuk pelayanan atau hasil kerja, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab sosial seorang profesional terhadap lingkungannya. Sikap profesionalisme dalam dunia kerja tidak dapat dipisahkan dari peran kelompok atau organisasi yang membentuk dan mengatur sistem kerja di dalamnya. Dengan adanya sistem tersebut, individu dalam organisasi dapat mengembangkan atribut atau karakteristik personal yang sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme. Artinya, sikap profesional bukanlah sesuatu yang muncul secara spontan, melainkan hasil dari proses pembentukan dan pembelajaran di lingkungan organisasi sehingga seseorang layak dianggap sebagai bagian dari profesi yang sesungguhnya.

3. Kemandirian

Pandangan ini menekankan bahwa seorang profesional seharusnya memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri tanpa adanya tekanan, pengaruh, atau intervensi dari pihak lain. Kemampuan tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab dan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya. Seorang profesional dituntut untuk menggunakan pengetahuan, pengalaman, serta pertimbangan etisnya sendiri dalam menentukan langkah yang dianggap paling tepat. Dengan demikian, kemandirian dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu ciri penting dari profesionalisme, karena mencerminkan kepercayaan diri, objektivitas, dan komitmen terhadap prinsip serta standar etika profesi yang telah ditetapkan.

4. Keyakinan terhadap profesi

Pandangan ini didasarkan pada keyakinan bahwa pihak yang paling tepat dan berwenang untuk menilai hasil kerja seorang profesional adalah rekan seprofesi yang memiliki pemahaman, keahlian, serta pengalaman dalam bidang yang sama. Hal ini karena sesama profesional dianggap lebih memahami standar, etika, dan tantangan yang melekat dalam pekerjaan tersebut

5. Hubungan dengan sesama Profesi

Ikatan profesi berperan penting sebagai pedoman bagi para profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Ikatan ini mencakup organisasi formal maupun kelompok kolega informal yang menjadi wadah untuk berbagi pengetahuan, bertukar gagasan, serta memperkuat nilai-nilai profesi. Melalui hubungan dalam ikatan profesi tersebut, para profesional dapat memperoleh sumber ide dan inspirasi yang relevan dengan bidang pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya.

2.2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman dapat dipahami sebagai proses pembelajaran yang berperan dalam membentuk dan mengembangkan potensi seseorang, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun perilaku .

Proses ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun nonformal yang dialami secara langsung dalam kehidupan sehari-hari. Secara umum, pengalaman membawa individu menuju tingkat kematangan dan pola perilaku yang lebih baik karena melibatkan proses pembiasaan, pengamatan, serta refleksi terhadap berbagai situasi yang pernah dihadapi.

Pengalaman merupakan salah satu proses pembelajaran yang penting bagi auditor dalam mengembangkan kompetensinya. Auditor yang memiliki tingkat pengalaman yang lebih tinggi umumnya akan lebih mampu dan terampil dalam memahami serta menguasai tugas dan aktivitas audit yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, auditor akan lebih siap dalam menghadapi berbagai permasalahan yang muncul selama pelaksanaan tugas audit. Selain itu, pengalaman membantu auditor untuk bersikap lebih profesional.

Auditor dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang (Isra MuhammadArfah & Arfah Chikah, 2023). Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang auditor adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu atau masa kerja

Lama waktu atau masa kerja yang telah dijalani oleh seseorang dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai tingkat pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu bidang,

maka semakin besar pula peluang baginya untuk memahami berbagai prosedur, tantangan, dan cara penyelesaian masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memperluas wawasan dan ketepatan dalam mengambil keputusan. Dengan demikian, durasi atau lamanya seseorang menempati suatu posisi kerja dapat mencerminkan sejauh mana ia telah menguasai serta mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan efektif.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang merupakan faktor penting dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Pengetahuan mencakup pemahaman terhadap berbagai konsep, prinsip, prosedur, serta kebijakan yang relevan dengan bidang tugas yang dijalankan. Selain itu, pengetahuan juga meliputi kemampuan individu untuk menginterpretasikan serta menerapkan informasi yang dimiliki guna menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif. Sementara itu, keterampilan lebih berkaitan dengan kemampuan praktis atau fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja dengan baik. Keterampilan ini diperoleh melalui latihan, pengalaman, serta pembiasaan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dengan demikian, kombinasi antara pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang terlatih akan membantu seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal serta meningkatkan profesionalismenya di lingkungan kerja.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan kemampuan seseorang dalam memahami serta menjalankan berbagai aspek teknis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Tingkat penguasaan ini mencerminkan sejauh mana individu mampu menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien, serta memahami prosedur teknis yang mendukung kelancaran pekerjaan. Semakin tinggi tingkat penguasaan seseorang terhadap alat dan teknik kerja, maka semakin baik pula kualitas hasil yang diperoleh. Hal ini disebabkan karena individu yang menguasai pekerjaannya dengan baik cenderung dapat meminimalkan kesalahan, meningkatkan produktivitas, serta menyesuaikan diri

dengan perkembangan teknologi atau metode kerja baru. Oleh karena itu, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kemampuan profesional seseorang di lingkungan kerja.

4. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang juga berpengaruh terhadap tingkat kemampuan dan hasil kerja yang dicapai. Semakin beragam jenis tugas atau tanggung jawab yang pernah dilaksanakan, maka semakin luas pula pengalaman serta pemahaman individu terhadap pekerjaannya. Pengalaman dalam menangani berbagai jenis pekerjaan dapat membantu seseorang untuk lebih fleksibel dalam menghadapi situasi yang berbeda, sekaligus meningkatkan ketelitian serta kemampuan dalam mengambil keputusan. Dengan terbiasanya individu melaksanakan berbagai bentuk pekerjaan, maka kompetensi dan kualitas hasil kerjanya pun cenderung meningkat. Oleh karena itu, keberagaman jenis pekerjaan yang pernah dijalani dapat menjadi salah satu indikator penting dalam menilai tingkat kemampuan serta efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2.2.3 Supervisi

Supervisi merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menjamin bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dapat dilaksanakan secara tepat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi Salman, K. R., & Hatta, D. S. (2020).

Supervisi dalam kegiatan audit merupakan suatu proses yang melibatkan pengawasan, pengarahan, serta pembinaan yang diberikan oleh auditor yang memiliki posisi lebih tinggi, seperti auditor senior, manajer audit, atau ketua tim, kepada auditor yang tingkatannya lebih junior selama pelaksanaan proses audit berlangsung.

Melalui supervisi ini, auditor yang lebih berpengalaman berperan dalam memberikan bimbingan agar setiap tahapan audit dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, supervisi juga bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan audit dilaksanakan secara efisien, tepat waktu, serta memenuhi standar profesional yang telah ditetapkan.

Dengan adanya supervisi yang baik, diharapkan hasil audit yang diperoleh dapat lebih akurat, objektif, dan mencerminkan kualitas kerja yang tinggi sesuai dengan prinsip-prinsip audit yang berlaku (Herman et al., 2022).

Supervisi ini juga dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Menunjukkan sikap kepemimpinan dan mentoring

Dengan menampilkan kemampuan kepemimpinan yang baik serta menjalankan peran sebagai pembimbing bagi bawahannya, seorang supervisor mampu membangun suasana kerja yang positif, harmonis, dan mendukung perkembangan profesional anggota timnya. Melalui bimbingan yang tepat, supervisor dapat membantu karyawan untuk meningkatkan potensi diri, memperluas keterampilan, serta mencapai target kerja secara lebih efektif. Selain itu, penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada pembinaan juga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan sekaligus memperkuat hubungan kerja yang sehat dan produktif di dalam organisasi.

2. Menciptakan kondisi kerja yang mendorong tercapainya kesuksesan

Suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan tidak hanya berdampak pada kinerja masing-masing individu, tetapi juga memengaruhi sejauh mana tim dan organisasi secara keseluruhan mampu berkontribusi secara optimal. Seorang supervisor yang efektif memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi, memberikan dukungan, serta memfasilitasi setiap anggota tim dalam mencapai target dan keberhasilan bersama, sehingga kinerja tim dapat meningkat secara berkelanjutan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efisien.

3. Memberikan penugasan yang menantang dan menstimulir terselesaikannya suatu tugas

Memberikan tugas-tugas yang bersifat menantang kepada bawahan dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi, mengasah keterampilan, serta mendorong kreativitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penugasan yang menantang juga membuka kesempatan bagi pengembangan karier serta pertumbuhan profesional setiap individu di dalam tim. Penerapan pendekatan ini tidak hanya membantu karyawan untuk berkembang secara kompeten, tetapi

juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih optimal serta pencapaian target yang lebih tinggi bagi organisasi. (Herman et al., 2022)

2.2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial lain yang terbentuk dari nilai-nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh para anggotanya, sehingga memengaruhi cara mereka berinteraksi, mengambil keputusan, dan menjalankan aktivitas dalam organisasi tersebut (Ilmatara et al., 2020). Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap, etos kerja, serta tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja menurut (Setiawan, 2010).

Definisi tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan pola pemikiran, perasaan dan tindakan, keyakinan, tetapi juga mencakup perasaan, serta ikatan emosional yang tumbuh dan dibagikan bersama oleh para anggota organisasi. Budaya ini tercermin melalui pola perilaku yang konsisten dalam keseharian kerja, baik dalam cara berinteraksi, berkomunikasi, maupun dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, budaya organisasi bersifat dinamis karena nilai-nilai dan norma yang telah terbentuk terus diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, sehingga mampu mempertahankan identitas serta karakter khas organisasi tersebut dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan hasil dari proses panjang pembelajaran kolektif yang membentuk cara berpikir dan bertindak setiap individu di dalamnya. James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr dalam (Setiawan, 2010). juga menjelaskan Budaya organisasi sebagai apa yang telah dirasakan oleh karyawan dan juga bagaimana pandangan tersebut membentuk sebuah pola atau keyakinan, nilai, dan juga harapan dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam (Hanafi et al., 2023) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi juga, yaitu :

1. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pembatas yang menetapkan norma-norma serta harapan-harapan yang harus dipatuhi oleh setiap anggota dalam menjalankan aktivitas berorganisasi.
2. Budaya organisasi juga berperan penting dalam memberikan pemahaman kepada setiap anggota mengenai jati diri mereka sebagai bagian dari organisasi tersebut, serta tentang nilai-nilai dan tujuan yang sedang diperjuangkan bersama.
3. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana yang memfasilitasi tumbuhnya komitmen dari setiap anggota terhadap organisasi.
4. Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam memperkuat sistem sosial yang ada di dalam organisasi.
5. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang membantu setiap anggota dalam memahami arah, tujuan, serta perubahan yang terjadi di dalam organisasi.
6. Sikap tenang dalam lingkungan kerja mencerminkan suasana yang santai, terbuka, dan tidak terlalu terikat pada formalitas yang kaku.
7. Orientasi pada kolaborasi dalam suatu organisasi menekankan pentingnya kerja sama tim dibandingkan dengan pencapaian yang bersifat individu.

Dalam Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance ada beberapa indikator yang dapat digunakan, yaitu:

1. Keterlibatan auditor dalam proses pengambilan keputusan merupakan aspek penting yang menunjukkan sejauh mana auditor berpartisipasi aktif dalam menentukan arah serta langkah yang akan diambil terkait dengan pelaksanaan tugas audit.
2. Kerja sama dalam organisasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk interaksi dan kolaborasi antara individu-individu yang memiliki tujuan bersama untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Adanya rasa peduli satu sama yang lainnya

4. Budaya organisasi yang ada dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, serta kebiasaan yang telah terbentuk dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam kegiatan sehari-hari. (Daulay Kiki Patmala & Indrayeni, 2024)

Walaupun setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, namun pada dasarnya organisasi yang mampu menunjukkan kinerja tinggi biasanya memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu yang serupa.

Dengan memahami serta menerapkan nilai-nilai inti tersebut secara konsisten dalam aktivitas organisasi, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendorong tercapainya tujuan serta kesuksesan organisasi secara berkelanjutan. (Putu et al., 2021)

1. Keselarasan dalam organisasi dapat tercipta apabila tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sejalan dengan motivasi serta keinginan yang dimiliki oleh para karyawannya.
2. Budaya apresiasi dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana setiap individu mendapatkan pengakuan serta penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan
3. Kepercayaan yang terjalin di dalam suatu tim menjadi landasan penting yang memungkinkan setiap anggotanya untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun gagasan secara terbuka tanpa rasa takut atau ragu.
4. Kerja sama tim yang efektif tercipta apabila setiap anggota mampu berkolaborasi dengan baik, menjalin komunikasi yang terbuka, serta saling menghormati satu sama lain dalam menjalankan tanggung jawabnya.
5. Integritas merupakan salah satu dasar utama yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam sebuah tim agar kerja sama dapat berjalan secara efektif.
6. Ketika seorang karyawan memiliki rasa aman secara psikologis di lingkungan kerjanya, maka hal tersebut akan mendorong munculnya kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam dirinya untuk berani mengambil risiko serta menyampaikan pendapat atau umpan balik dengan jujur

Budaya organisasi yang suportif merupakan budaya kerja yang menekankan komunikasi berdasarkan nilai-nilai kekeluargaan, seperti keharmonisan, keterbukaan, persahabatan, kerja sama, dan saling percaya. Suasana kerja yang hangat dan penuh dukungan, di mana setiap anggota saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya, menjadi ciri khas dari budaya ini. Pola komunikasi yang positif tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja auditor, baik secara individu maupun dalam tim, karena semua anggota berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Adapun indikator dari budaya suportif mencakup beberapa aspek berikut:

A. Kolaborasi (*Collaboration*)

Kerja sama antar anggota organisasi sangat diperlukan, tidak hanya untuk menemukan solusi yang lebih efektif, tetapi juga agar organisasi dapat berjalan berdasarkan gagasan yang tepat. Ide-ide yang berkualitas biasanya muncul dari hasil pemikiran bersama dan kolaborasi antar anggota organisasi

B. Berorientasi pada Hubungan (*Relationship Oriented*)

Aspek ini mencerminkan adanya rasa saling percaya di antara para pekerja, hubungan yang ramah dan penuh kepedulian, serta sikap saling menghargai dan terbuka dalam berbagi informasi. Dalam organisasi dengan budaya suportif, nilai-nilai tersebut menjadi sangat penting karena kepentingan bersama selalu ditempatkan di atas kepentingan pribadi.

C. Dukungan sosial

Sikap yang menunjukkan rasa solidaritas dan kehangatan antar anggota organisasi. Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat dukungan dan kepercayaan antar anggotanya. Saling memberi dukungan terhadap ide atau gagasan baru di berbagai tingkatan organisasi akan memacu kreativitas kerja. Aktivitas yang menonjolkan semangat saling membantu antar anggota juga menjadi ciri budaya ini. Individu dengan sifat sosial cenderung terbuka, mudah bergaul, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Mereka lebih suka bekerja secara tim, berbagi tanggung jawab, serta menyelesaikan masalah melalui diskusi dan interaksi bersama.

D. Keadilan (*Equitable*)

Setiap anggota organisasi mendapatkan perlakuan yang sama dan adil. Organisasi didorong untuk melaksanakan tugas dengan sepenuh tenaga, kemampuan, dan loyalitas, sementara pimpinan atau pihak pengelola wajib memperlakukan seluruh anggota dengan kebijaksanaan dan keadilan yang konsisten.

2.2.5 Auditor

Auditor memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kepercayaan publik terhadap informasi keuangan suatu entitas, terutama dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas di bidang keuangan.

Tanggung jawab utama seorang auditor adalah merancang serta melaksanakan proses audit dengan hati-hati dan sistematis untuk menilai apakah laporan keuangan yang disajikan telah bebas dari kesalahan material. Kesalahan tersebut dapat timbul baik karena unsur kesengajaan seperti kecurangan, maupun karena kekeliruan yang tidak disengaja.

Dengan menjalankan perannya secara profesional, auditor turut berkontribusi dalam menjaga integritas laporan keuangan dan melindungi kepentingan publik dari potensi penyimpangan informasi keuangan (Lubis & Kuntadi, 2023).

2.2.5.1 Jenis atau Tipe Auditor

1. Auditor Internal

Auditor internal merupakan individu yang bekerja sebagai bagian dari suatu perusahaan dan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan audit di lingkungan internal organisasi tersebut. Tugas utama auditor internal adalah menilai serta memastikan bahwa seluruh aktivitas operasional dan sistem pengendalian di dalam perusahaan telah berjalan sesuai dengan kebijakan, prosedur, serta peraturan yang berlaku. Dengan demikian, auditor internal berperan penting dalam membantu

manajemen menjaga efektivitas operasional, mencegah terjadinya penyimpangan, serta meningkatkan kualitas tata kelola perusahaan.

2. Auditor Eksternal / Publik

Auditor eksternal, yang juga dikenal sebagai auditor publik, merupakan pihak independen yang tidak terikat secara langsung dengan perusahaan dan biasanya dipekerjakan untuk memberikan jasa profesional, khususnya dalam pemeriksaan atau audit laporan keuangan. Auditor eksternal memiliki peran penting dalam memberikan penilaian yang objektif terhadap kewajaran penyajian laporan keuangan suatu entitas. Dalam melaksanakan tugasnya, auditor eksternal dapat berpraktik secara mandiri maupun bekerja di bawah naungan sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki izin resmi untuk memberikan jasa audit kepada masyarakat.

3. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah merupakan pegawai yang bekerja pada lembaga atau instansi milik pemerintah dan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan maupun kegiatan operasional instansi pemerintah. Auditor ini berperan dalam memastikan bahwa pengelolaan keuangan negara telah dilakukan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, auditor pemerintah juga berfungsi untuk menilai tingkat kepatuhan dan akuntabilitas instansi dalam melaksanakan program kerja yang dibiayai oleh anggaran negara. (Hadi & Revita, 2020).

2.2.6 Kinerja Auditor

Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks profesi auditor, Kinerja auditor adalah hasil kerja yang di capai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang di lakukan akan baik atau sebaliknya (Wijayanti Ajeng et al., 2022).

Kinerja auditor mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan maupun lembaga lainnya

dalam periode waktu tertentu. Dalam menjalankan tugasnya, auditor dituntut untuk melakukan proses pemeriksaan secara objektif, sistematis, dan rasional guna memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan telah menggambarkan kondisi sebenarnya dan disusun sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Tanggung jawab utama auditor beserta pedoman pelaksanaan audit telah ditetapkan melalui kerangka kerja yang berlaku (IAPI, 2021). Penilaian terhadap kinerja auditor didasarkan pada sejauh mana auditor mampu menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja auditor dianggap efektif apabila auditor dapat mencapai tujuan utama audit, yaitu memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan telah bebas dari salah saji material serta mampu menyajikan hasil temuan sesuai dengan ketentuan dalam Standar Audit (SA 200).

Dengan demikian, kinerja auditor menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas hasil audit dan kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang diaudit (Julianto, 2021). Dalam *Professionalism, Leadership Style, Understanding of Governance and Role of Supervision in Affecting Auditor Performance* (Salman & Hatta, 2020) ada beberapa indikator yang digunakan dalam kinerja auditor, yaitu:

1. Tepat waktu dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kualitas laporan audit dapat diartikan sebagai tingkat keandalan dan ketepatan informasi yang disajikan dalam hasil pemeriksaan auditor terhadap laporan keuangan suatu entitas. Laporan audit yang berkualitas mencerminkan sejauh mana auditor mampu menjalankan tugasnya secara profesional, objektif, dan sesuai dengan standar auditing yang berlaku.
3. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh setiap individu
4. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang merupakan aspek penting yang menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

5. Meningkatkan kemampuan dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan potensi diri, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Mengatur waktu dengan baik merupakan kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengelola, dan memanfaatkan waktu secara efisien agar seluruh tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
7. Nilai tambah bagi klien dapat diartikan sebagai manfaat tambahan yang diterima oleh klien selain dari layanan utama yang diberikan oleh auditor atau organisasi.
8. Ketepatan dalam melaksanakan tugas audit merupakan kemampuan auditor untuk menjalankan seluruh proses pemeriksaan secara cermat, terstruktur, dan sesuai dengan standar audit yang berlaku. (Daulay Kiki Patmala & Indrayeni, 2024)

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
(Wahyudi Elfridus & As'ari Hasim, 2024)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta	Variabel independen: X1 = Pengalaman Kerja X2 = Tingkat Pendidikan X3 = Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif yang signifikan. 2. pengalaman kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor.

(Putu et al., 2021)	Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi, Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Budaya Organisasi X3 = Locus of control Internal X4 = Locus of Control Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. Profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. 2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. 3. Locus of control internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali. 4. Locus of control eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor
---------------------	--	--	---

			Akuntan Publik yang terdaftar di Provinsi Bali.
(Ilmatia et al., 2020)	Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen: X1 = Locus of Control X2 = Budaya Organisasi X3 = Komitmen Organisasi X4 = Struktur Audit Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. Locus of control mempengaruhi kinerja auditor. 2. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja auditor. 3. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja auditor. 4. Stuktur organisasi mempengaruhi kinerja auditor.
(Nofarisa Puspanugroho et al., 2022)	Profesionalisme dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Independensi Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. profesionalisme auditor dan independensi auditor berpengaruh positif pada kinerja auditor.

(Permana, P. G. W. (2020).	Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Bali	Variabel Independen X1= Supervisi Variabel Dependen Y= Kinerja Auditor	1. Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
(Wijayanti Ajeng et al., 2022)	Pengaruh Profesionalisme dan Pengetahuan Audit terhadap Kinerja Auditor dengan Pemahaman <i>Good Governance</i> sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)	Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Pengetahuan Audit Variabel dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. profesionalisme tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah jakarta. 2. Pengetahuan Audit tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada KAP di wilayah Jakarta.
(Soerono Ayu Noorida & Ismawati Iis, 2020)	Profesionalisme,Kompetensi, Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor	Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Kompetensi X3 = Motivasi Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif

			terhadap kinerja auditor.
(Julianto, 2021)	Peran <i>Adversity Quotient</i> , <i>Team Collaboration</i> , dan Supervisi terhadap Kinerja Auditor melalui Motivasi Kerja sebagai Mediasi	Variabel Independen: X1 = <i>Adversity Quotient</i> X2 = <i>Team collaboration</i> X3 = Supervisi Variabel dependen: Y1= Kinerja Auditor	1. <i>Adversity quotient</i>, <i>team collaboration</i>, dan supervisi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. <i>Adversity quotient</i>, <i>team collaboration</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. supervisi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
(Ketut Ngurah, 2014)	Pengaruh Supervisi, Profesionalisme, dan Komunikasi dalam Tim pada Kinerja Auditor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Bali	Supervisi Profesionalisme Komunikasi Kinerja Auditor	1. Supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor 3. komunikasi dalam tim berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

(Salman & Hatta, 2020)	Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Tata Kelola dan Peran Supervisi dalam Mempengaruhi Kinerja Auditor	Profesionalisme Gaya Kepemimpinan Pemahaman Tata Kelola Peran Supervisi Kinerja Auditor	1. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Sedangkan yang lainnya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
(Asriani et al., 2025)	Pengaruh Pengalaman, Supervisi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor	Pengalaman Supervisi Independensi Auditor Kinerja Auditor	1. independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 2. pengalaman dan supervisi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mencerminkan komitmen individu dalam menjalankan profesinya secara konsisten serta berupaya untuk terus meningkatkan kualitas kinerja profesionalnya (Yusuf Fadel et al., 2025). Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) juga menjelaskan bagaimana seorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya dengan profesional. Hal tersebut terdapat pada Sa 200 mengenai kode etik yang dimana profesionalisme berarti bahwa auditor harus mampu menerapkan kompetensi dan keahliannya secara cermat, hati-

hati, dan sesuai dengan prinsip etika profesi. Dalam konteks pekerjaan auditor, hal ini berarti bahwa auditor harus mampu menjalankan serta menyelesaikan tanggung jawab auditnya berdasarkan prosedur dan standar yang berlaku. Auditor yang menjunjung tinggi profesionalisme akan senantiasa menghindari tindakan yang tidak jujur maupun kelalaian dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, sikap profesional yang dimiliki auditor akan berkontribusi pada terciptanya kinerja yang berkualitas serta dapat dipercaya oleh publik. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang auditor, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya, dan sebaliknya, rendahnya profesionalisme dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja auditor.

Profesionalisme merupakan faktor yang mendorong auditor untuk bekerja lebih optimal sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Profesionalisme juga berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sehingga hasil audit juga dapat lebih dipercaya oleh para pengambil keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki auditor, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung bekerja berdasarkan standar profesi yang berlaku, memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, serta mampu menjaga independensi sehingga tidak mudah dipengaruhi oleh tekanan dari pihak luar. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yusuf Fadel et al., (2025) bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H1: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor

Pengalaman dapat dipahami sebagai proses pembelajaran dan pengembangan potensi diri yang terbentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal. Proses ini mendorong individu menuju pola perilaku yang lebih matang dan efektif. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengalaman diartikan sebagai segala hal yang pernah dialami, dijalani, dirasakan, atau dihadapi seseorang melalui interaksi inderawi yang terjadi secara berulang Isra Muhammad Arfah & Arfah Chikah, (2023).

Auditor dapat dikategorikan berpengalaman apabila telah melaksanakan kegiatan pemeriksaan secara berulang dalam kurun waktu tertentu, sehingga melalui proses tersebut auditor memperoleh pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam kinerjanya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra Muhammad Arfah & Arfah Chikah, (2023) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.4.3 Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Auditor

Supervisi adalah kegiatan pengawalan atau pembinaan yang dimaksudkan untuk meluruskan penyelenggaraan kegiatan agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan serta menentukan tindakan koreksi yang perlu diambil bila terjadi penyimpangan dalam proses yang sedang berjalan.

Supervisi dalam kegiatan audit merupakan suatu proses yang melibatkan pengawasan, pengarahan, serta pembinaan yang diberikan oleh auditor yang memiliki posisi lebih tinggi. Melalui supervisi ini, auditor yang lebih berpengalaman berperan dalam memberikan bimbingan agar setiap tahapan audit dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, supervisi juga bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerjaan audit dilaksanakan secara efisien, tepat waktu, serta memenuhi standar profesional yang telah ditetapkan.

Supervisi yang efektif membantu auditor dalam memahami prosedur audit dengan lebih mendalam, meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta meningkatkan kemampuan profesional dalam menghadapi permasalahan audit. Dengan demikian, pelaksanaan supervisi yang optimal akan mendorong peningkatan kinerja auditor baik dari segi kualitas hasil pemeriksaan maupun efisiensi waktu dalam penyelesaian audit.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ketut Ngurah, (2014), bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

H3: Supervisi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Auditor

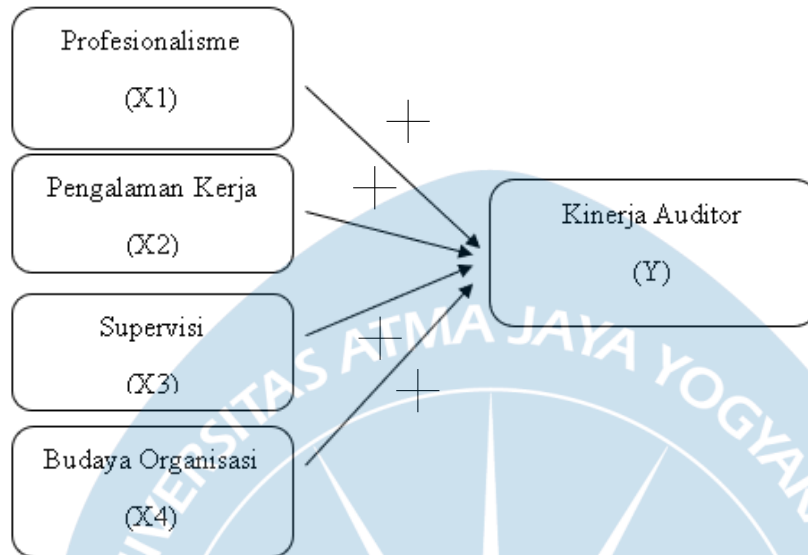
2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan yang berperan dalam membentuk perilaku yang dianggap tepat, mengikat, serta mampu mendorong semangat setiap individu di dalamnya. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja auditor melalui peningkatan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan dorongan bagi individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik serta memperoleh manfaat atau kepuasan bagi dirinya sendiri.

Budaya organisasi yang suportif menggambarkan lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai kekeluargaan seperti keharmonisan, keterbukaan, kerja sama, persahabatan, serta saling percaya antaranggota organisasi. Dalam budaya semacam ini, tercipta suasana kerja yang hangat dan saling mendukung, di mana setiap individu berperan aktif membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Pola komunikasi yang positif dan terbuka tersebut mampu mendorong peningkatan kinerja auditor, baik secara individu maupun dalam tim, karena setiap anggota termotivasi untuk berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ilmatara et al., (2020), bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.

H4: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Auditor

2.5 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian