

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja dapat dimaknai sebagai tingkat keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan, yang tercermin melalui hasil kerja dilihat dari produktivitas, mutu, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dalam lingkungan perusahaan, kinerja menjadi tolok ukur utama untuk menilai kemampuan organisasi dalam memenuhi target dan harapan yang telah direncanakan, sehingga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada pencapaian kinerja yang optimal. Namun demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan capaian operasional, tetapi juga erat hubungannya dengan transparansi dan akuntabilitas. Hal ini tercermin pada kasus audit PT Indofarma Tbk (INAF), di mana ditemukan dugaan penyimpangan yang mengakibatkan kerugian negara sebesar Rp371,8 miliar berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan Investigatif yang disampaikan oleh Wakil Ketua BPK kepada Jaksa Agung pada 20 Mei 2024. Sebagai badan usaha milik negara yang tercatat di Bursa Efek Indonesia, INAF berkewajiban menyajikan laporan keuangan yang diaudit secara independen guna menjaga objektivitas dan keandalan informasi keuangan. Audit laporan keuangan tahun 2020 dan 2021 dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik Hendrawinata Hanny Erwin & Sumargo (Kreston HHES) dengan opini wajar tanpa modifikasi. Namun, munculnya kasus tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja perusahaan tidak dapat hanya bertumpu pada laporan keuangan, melainkan juga harus mempertimbangkan efektivitas pengawasan serta penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan lembaga profesional yang menyediakan jasa audit, akuntansi, dan konsultasi bagi berbagai entitas. Keberadaan KAP berperan strategis dalam memastikan laporan keuangan disusun secara wajar, transparan, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku. Di Indonesia, Kota Medan termasuk wilayah dengan perkembangan KAP yang cukup pesat seiring dengan meningkatnya aktivitas ekonomi dan kebutuhan perusahaan terhadap jasa audit. Sebagai pusat kegiatan ekonomi di Sumatera Utara, banyak perusahaan di Medan bergantung pada jasa auditor untuk menjaga kepercayaan investor dan pemangku kepentingan. Meski demikian, kinerja auditor pada beberapa KAP di Medan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Masih ditemukan praktik pemeriksaan yang kurang mendalam atau tidak menyeluruh, yang berpotensi menurunkan ketepatan dan keandalan laporan keuangan. Kondisi ini antara lain dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman serta rendahnya tingkat independensi auditor.

Kinerja auditor dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, antara lain independensi, etika profesi, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan profesionalisme. Independensi memungkinkan auditor menjalankan tugas secara objektif tanpa intervensi pihak lain. Etika profesi mencerminkan integritas dan tanggung jawab auditor dalam menjaga kepercayaan publik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong auditor untuk bekerja lebih teliti dan konsisten, sedangkan pengalaman kerja membantu auditor dalam mengidentifikasi serta menangani berbagai permasalahan audit. Profesionalisme memastikan auditor melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Kelemahan pada salah satu faktor tersebut dapat menurunkan kualitas audit. Auditor yang kurang independen berisiko terpengaruh kepentingan tertentu, auditor yang mengabaikan etika profesi dapat mengesampingkan aspek penting dalam pemeriksaan, sementara auditor dengan motivasi dan pengalaman yang rendah berpotensi melewatkan kesalahan material. Oleh karena itu, peningkatan independensi, etika, motivasi, pengalaman, dan profesionalisme auditor menjadi hal yang sangat penting agar laporan audit yang dihasilkan lebih akurat, andal, dan mampu mendukung transparansi serta akuntabilitas keuangan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **Pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh Independensi terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Etika Profesi terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
5. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?
6. Bagaimanakah pengaruh Independensi, Etika Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan di dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.
4. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.
5. Untuk mengetahui apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.
6. Untuk mengetahui apakah Independensi, Etika Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi KAP di Kota Medan
Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja auditor dengan memperhatikan faktor independensi, etika profesi, motivasi, pengalaman, dan profesionalisme.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini memberikan wawasan tambahan terkait strategi peningkatan kinerja melalui lima faktor utama tersebut, yang bermanfaat secara akademik dan praktis.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah dan bahan kajian bagi mahasiswa dan akademisi dalam topik peningkatan kinerja auditor.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk studi lanjutan mengenai peningkatan kinerja auditor berbasis aspek organisasi dan manajerial.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Independensi

Independensi dalam konteks profesional dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bersikap objektif dan bebas dari tekanan maupun kepentingan pihak lain, sehingga setiap keputusan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara profesional. Sulaiman (2023) menyatakan bahwa independensi mencerminkan sikap seseorang dalam mengambil keputusan tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi maupun eksternal, yang berperan penting dalam menjaga integritas profesi. Sejalan dengan hal tersebut, Wahyudi (2024) menjelaskan bahwa independensi merupakan kemampuan untuk bersikap netral, terutama ketika menghadapi potensi konflik kepentingan. Dengan demikian, independensi menjadi unsur utama dalam menjaga objektivitas dan kredibilitas hasil kerja agar tetap sesuai dengan standar profesi. Dalam konteks audit, independensi mengacu pada sikap auditor untuk tetap objektif serta bebas dari pengaruh pihak mana pun selama seluruh proses pemeriksaan. Adapun indikator independensi menurut Misbah (2020) meliputi:

1. Kebebasan dalam memberikan opini audit.
2. Tidak memiliki kepentingan pribadi terhadap klien.
3. Tidak menerima tekanan dari pihak manapun dalam proses audit.
4. Menghindari konflik kepentingan dalam pelaksanaan audit

1.5.2 Etika Profesi

Etika profesi merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang menjadi pedoman bagi seorang profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hidayat (2022) menjelaskan bahwa etika profesi berfungsi untuk memastikan setiap tindakan profesional dilakukan dengan menjunjung kepentingan klien dan masyarakat serta mematuhi standar moral yang berlaku. Selaras dengan itu, Riza (2023) menyatakan bahwa etika profesi juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, yang berperan penting dalam membangun serta menjaga kepercayaan publik terhadap suatu profesi. Dengan demikian, etika profesi memiliki peran strategis dalam mempertahankan reputasi dan integritas profesi, sekaligus memastikan setiap profesional bertindak secara bertanggung jawab. Dalam konteks audit, etika profesi mengacu pada prinsip moral dan standar perilaku yang wajib dipatuhi oleh auditor dalam menjalankan tugasnya. Adapun indikator etika profesi menurut Arens et al. (2021) meliputi:

1. Integritas dalam melaksanakan tugas.
2. Objektivitas dalam menilai bukti audit.
3. Kerahasiaan informasi klien.
4. Tanggung jawab profesional kepada publik.

1.5.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam diri individu yang menumbuhkan semangat untuk bekerja dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Satria (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang memengaruhi seseorang dalam berupaya mencapai prestasi yang lebih baik, baik melalui penghargaan material maupun kepuasan pribadi. Sejalan dengan hal tersebut, Putra (2024) mengemukakan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan keterlibatan serta produktivitas individu dalam organisasi, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu, karena individu yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi, tekun, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks audit, motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat auditor dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator motivasi kerja menurut Robbins dan Judge (2019) meliputi:

1. Keinginan untuk mencapai target kerja.
2. Antusiasme dalam menyelesaikan tugas audit.
3. Kepuasan dalam pencapaian hasil kerja.
4. Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

1.5.4 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pekerjaan. Wijaya (2022) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan hasil dari proses pembelajaran praktis yang berperan penting dalam meningkatkan kompetensi seseorang di bidang pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Surya (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam dalam menghadapi berbagai tantangan, sehingga individu mampu menyelesaikan tugas yang semakin kompleks dengan lebih efektif. Dengan demikian, pengalaman kerja memiliki peran strategis dalam pengembangan kemampuan teknis maupun non-teknis yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja. Dalam konteks audit, pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana auditor terlibat dan berpengalaman dalam menjalankan kegiatan audit secara profesional. Adapun indikator pengalaman kerja menurut Mulyadi (2020) meliputi:

1. Lama waktu bekerja di bidang audit.
2. Frekuensi keterlibatan dalam proyek audit.
3. Ragam jenis klien atau industri yang pernah ditangani.
4. Kemampuan menyelesaikan permasalahan kompleks dalam audit.

1.5.5 Profesionalisme

Profesionalisme merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan tingkat keahlian, tanggung jawab, serta komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sulaiman (2024) menjelaskan bahwa profesionalisme tercermin dari kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan secara konsisten dengan kualitas yang baik, serta mampu memenuhi harapan klien maupun organisasi. Sejalan dengan itu, Hidayat (2023) menyatakan bahwa sikap profesional mencakup kemampuan bekerja secara efisien dan efektif dengan tetap menjunjung tinggi integritas serta etika dalam setiap tindakan. Dengan demikian, profesionalisme menjadi nilai penting dalam dunia kerja karena mencerminkan dedikasi dan komitmen individu dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dalam konteks audit, profesionalisme menggambarkan kemampuan dan sikap auditor dalam melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan sesuai dengan standar profesi. Adapun indikator profesionalisme menurut Prayitno (2019) meliputi:

1. Ketaatan terhadap standar auditing.
2. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
3. Kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
4. Kualitas hasil kerja yang konsisten dan akurat.

1.5.6 Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Riza (2022) menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan produktivitas, kualitas, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan harapan yang ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Putra (2024) menyatakan bahwa kinerja yang baik tidak hanya diukur dari kecepatan penyelesaian tugas, tetapi juga dari mutu hasil kerja serta kemampuan individu dalam menggunakan sumber daya secara efisien. Dengan demikian, kinerja merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, keterampilan, pengalaman, dan sikap profesional. Dalam konteks audit, kinerja menggambarkan tingkat efektivitas dan efisiensi auditor dalam melaksanakan proses audit sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku. Adapun indikator kinerja menurut Mahsun (2016) meliputi:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan audit.
2. Kualitas laporan hasil audit yang dihasilkan.
3. Kepatuhan terhadap standar dan prosedur audit.
4. Kemampuan dalam mendeteksi kesalahan atau kecurangan.

1.6 Teori Pengaruh Antar Variabel

1.6.1 Teori Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja

Independensi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Sulaiman (2023) menyatakan bahwa tingkat independensi yang tinggi memungkinkan seseorang mengambil keputusan secara objektif, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wahyudi (2024) menjelaskan bahwa independensi membantu individu bekerja secara lebih efisien karena terbebas dari tekanan atau pengaruh eksternal, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas dan efektivitas kerja. Dengan demikian, independensi menjadi faktor pendukung tercapainya kinerja yang optimal, karena individu mampu berfokus pada pencapaian tujuan dan penerapan standar kerja yang telah ditetapkan.

1.6.2 Teori Pengaruh Etika Profesi Terhadap Kinerja

Penerapan etika profesi yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu. Hidayat (2022) menjelaskan bahwa kepatuhan terhadap etika profesi memungkinkan seorang profesional membangun hubungan yang harmonis dengan klien maupun rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Riza (2023) menegaskan bahwa etika profesi yang kuat menjadi landasan dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh integritas, yang berdampak langsung pada meningkatnya

kualitas kinerja. Dengan demikian, etika profesi memegang peranan penting dalam menjaga kualitas hasil kerja sekaligus mempertahankan kredibilitas profesi.

1.6.3 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja individu. Satria (2021) menyatakan bahwa dorongan motivasi yang kuat membuat individu lebih bersemangat, tekun, dan memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal. Sejalan dengan hal tersebut, Putra (2024) menegaskan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih fokus dalam mencapai tujuan serta memenuhi target yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong tercapainya kinerja yang maksimal di lingkungan kerja.

1.6.4 Teori Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

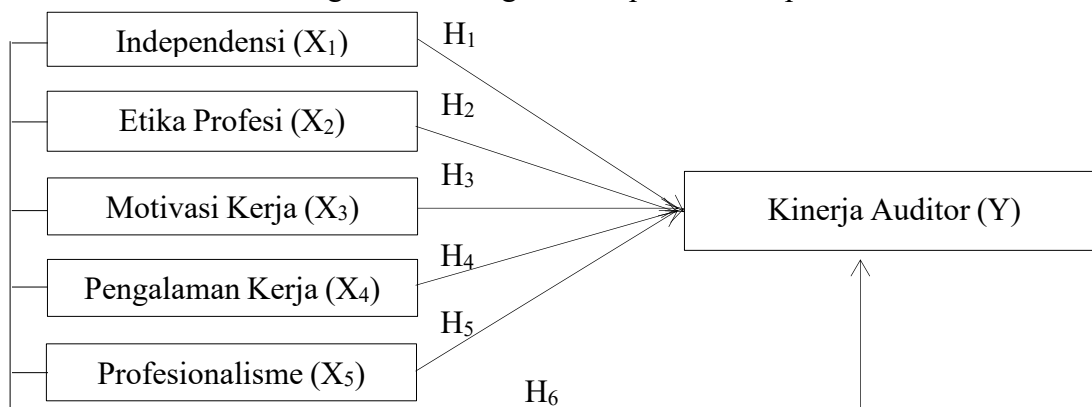
Pengalaman kerja memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja individu. Wijaya (2022) menjelaskan bahwa pengalaman yang memadai membantu individu memahami karakteristik pekerjaan secara lebih mendalam serta mengasah keterampilan yang dibutuhkan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja. Sejalan dengan itu, Surya (2023) menyatakan bahwa individu dengan pengalaman kerja yang lebih tinggi cenderung lebih terampil, percaya diri, dan efisien dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dengan demikian, pengalaman kerja berkontribusi besar terhadap peningkatan kemampuan dan keberhasilan individu dalam mencapai kinerja yang optimal.

1.6.5 Teori Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Profesionalisme memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja individu. Sulaiman (2024) menyatakan bahwa sikap profesional tercermin dari kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Sejalan dengan itu, Hidayat (2023) mengemukakan bahwa profesionalisme tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, tingkat profesionalisme yang tinggi akan mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

1.7 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H₁: Independensi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₂: Etika Profesi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₄: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₅: Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.
- H₆: Independensi, Etika Profesi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Auditor KAP Kota Medan.