

**PENGARUH SIKAP PROFESIONAL DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA AUDITOR  
(Studi empiris pada kantor BPKP Padang)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH :**

**RONALD**  
**2003/44825**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2010**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus*

*Setelah Dipersentasikan di Depan Tim Penguji Skripsi*

*Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

Pengaruh Sikap Profesional dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPKP

(Studi Empiris Pada Kantor BPKP Padang)

Nama : Ronald  
Bp/NIM : 2003/ 44825  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi

Padang, 29 Juli 2010

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M. Si, Ak	_____
2	Sekretaris	Sany Dwita, SE, M. Si, Ak	_____
3	Anggota	Nurzi Sabrina, SE, M. Sc, Ak	_____
4	Anggota	Fefri Indra Arza, SE, M. Sc, Ak	_____

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH SIKAP PROFESIONAL DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA AUDITOR DI BPKP**  
*(Survei pada Kantor BPKP di Kota Padang)*

**Nama** : RONALD  
**Nim/ BP** : 44825/2003  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Fakultas** : Ekonomi

**Padang, 29 Juli 2010**

**Disetujui oleh**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si.Ak**  
**NIP. 19580519 1990 1 001**

**Sany Dwita, SE, M.Si.Ak**  
**NIP. 19621105 198703 1 002**

**Ketua Prodi**

**Lili Anita , SE, M.Si, Ak**  
**NIP. 19710302 199802 2 001**

## ABSTRAK

**Ronald (2003/44825): Pengaruh Sikap Profesionalisme dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor BPKP di Kota Padang**

**Pembimbing I : Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak**

**Pembimbing II : Sany Dwita, SE. M.Si. Ak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh sikap profesionalisme terhadap kinerja auditor, 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor. Untuk itu dilakukan penelitian instansi BPKP di kota Padang.

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor BPKP di kota Padang. Sampel penelitian ini yaitu instansi BPKP di kota Padang dengan responden penelitian adalah auditor. Peneliti menjadikan semua populasi sebagai sampel (*total sampling*). Jenis data yg digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan pada kantor BPKP di kota Padang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 15.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap profesionalisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,535 > 1,6955$  dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$  (hipotesis 1 diterima). Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,717 > 1,6955$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  (hipotesis 2 diterima).

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menetapkan dan melaksanakan sikap profesional dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja auditor.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Sikap Profesional dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Auditor BPKP di Kota Padang .”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 (Strata Satu) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih penulis yang sebesar-besarnya penulis tujukan kepada Bapak Dr. H. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia mengorbankan waktu dan tenaga beliau untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, juga menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Sany Dwita, SE. M. Si. Ak selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Keberhasilan penulis dalam rangka menyusun skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B.MS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta pimpinan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Ibu Lili Anita, SE, M.Si, Ak selaku ketua program studi Akuntansi dan Bapak Fefri Indra Arza, SE, M.Sc. Ak, selaku sekretaris program studi Akuntansi.
4. Bapak dan Ibu Staf tata usaha dan perpustakaan Fakultas Ekonomi UNP, yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan perolehan buku-buku penunjang skripsi ini.
5. Papa dan Mama beserta adik-adik dan seluruh keluarga besar penulis atas kasih sayang dan bantuan baik moril maupun materil.
6. Teman-teman di Fakultas Ekonomi yang banyak memberikan saran, bantuan dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Wassalam

Penulis

## DAFTAR ISI

### HALAMAN JUDUL

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian .....	6

### **BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Teori .....	7
1. Kinerja.....	7
a. Penegertian Kinerja.....	7
b. Pentingnya Kinerja.....	8
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
d. Penetapan Indikator Kinerja.....	12
2. Sikap Profesional .....	14
a. Dimensi Profesional .....	14
b. Ciri-Ciri Profesi.....	19
c. Kode Prilaku Profesional .....	22

d. Kecakapan Profesional Akuntan Publik.....	25
3. Pangalaman Kerja .....	26
B. Riset Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	30
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel .....	31
C. Jenis dan Sumber Data .....	32
D. Metode Penelitian.....	32
E. Variabel Penelitian .....	32
F. Instrumen Penelitian .....	33
G. Uji Validitas dan Realibilitas .....	36
H. Uji asumsi Klasik .....	38
I. Teknik Analisi Data.....	40
J. Definisi Operasional.....	43
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Bursa Efek Indonesia.....	43
B. Analisis Deskriptif.....	44
1. Karakteristik Responden .....	44
2. Deskripsi penelitian.....	47
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	54
1. Penerapan Kinerja Auditor.....	54
2. Peran Pengalaman Auditor.....	56
3. Sikap Profesional .....	57
D. Uji Asumsi Klasik .....	58
1. Uji Normalitas.....	58
2. Uji multikolinearitas.....	59
3. Uji heterokedastistas .....	60

E. Pengujian Model Penelitian.....	61
1. Uji f .....	61
2. Koefisien Determinasi.....	62
3. Koefisien Regresi Berganda.....	62
F. Uji Hipotesis .....	64
1. Pengujian Hipotesis 1.....	64
2. Pengujian Hipotesis 2.....	64
G. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Sikap Profesional Terhadap Kinerja Auditor.....	65
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor.....	66
<b>BAB V. PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Instrument penelitian.....	39
2. Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	51
3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	52
4. Karakteristik responden berdasarkan jabatan .....	53
5. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di BPKP .....	53
6. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal terakhir .....	54
7. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia... ..	55
8. Distribusi frekuensi kinerja auditor.....	56
9. Distribusi frekuensi pengalaman kerja.....	59
10. Distribusi frekuensi sikap profesional .....	60
11. Uji validitas .....	63
12. Uji reliabilitas .....	64
13. Uji validitas pengalaman kerja .....	65
14. Uji reliabilitas pengalam auditor .....	65
15. Uji validitas sikap profesional .....	66
16. Uji reliabilitas sikap profesional .....	67
17. Uji normalitas.....	68
18. Uji multikolinearitas .....	69
19. Uji Heterokedastisitas .....	70
20. Uji F.....	71

21. Koefisien Determinasi.....	71
22. Koefisien Regresi Berganda.....	72

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka konseptual .....	35

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan adanya perubahan global dan meningkatnya kemampuan bersaing, profesi akuntan pada saat ini mempunyai peranan yang sangat penting. Profesi akuntan Indonesia diharapkan dapat memberikan jasa profesional pada semua pihak yang membutuhkan. Akuntan mempunyai pandangan bahwa profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang besar bagi kinerjanya.

Menurut Melayu (1996) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan kepercayaan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Sahertian (1994) kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan, kemampuan dan ciri-ciri khas dari perilaku seseorang. Diantara pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki akuntan merupakan sikap profesionalisme dalam pelaksanaan tugasnya.

Lain halnya dengan Kartono (1991) yang mendefinisikan kinerja sebagai kondisi maksimal dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan pada jenis dan jenjang pekerjaan, kuantitas serta kualitas dari hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu. Dari beberapa pernyataan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja

auditor adalah hasil yang telah dicapai terhadap suatu tugas yang telah dilaksanakan oleh akuntan tersebut. Kinerja akuntan yang baik adalah terpeuhinya indikator kinerja, yang dalam hasil dicapai harus spesifik dan jelas.

Seseorang yang dianggap mempunyai keahlian oleh masyarakat dalam melaksanakan pemeriksaan keuangan pada suatu perusahaan disebut auditor (Rinta, 2008). Betapapun tingginya kemampuan seorang auditor dalam bidang lainnya seperti dalam bisnis dan keuangan, ia tidak akan dapat memenuhi persyaratan yang terdapat dalam standar auditing jika ia tidak memiliki pendidikan serta pengalaman yang memadai dalam bidang auditing.

Menurut Timpe (1993) yang dikutip oleh Sri (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan yang tinggi dan kerja keras, perilaku, sikap dan gaya kepemimpinan, sumber daya, keadaan ekonomi dan lingkungan kerja seseorang. Dalam Hersey yang diterjemaahkan oleh Adian (1996) mengatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah motivasi, kemampuan, lingkungan pendukung, kesesuaian lingkungan, dan umpam balik. Sedangkan menurut Miranti yang diterjemaahkan oleh Pakar (1995) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab, kebebasan standar kerja yang jelas, bimbingan, motivasi, pengetahuan serta rendah hati. Selanjutnya menurut Arikunto (1998) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor adalah sikap, minat, intelegensi, kepribadian, sarana dan prasarana, intersif atau gaji, susunan kerja dan lingkungan kerja.

Dalam sikap profesionalisme melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan professional yaitu, kepercayaan masyarakat terhadap mutu jasa yang diserahkan oleh profesi terlepas dari anggota profesi yang menyerahkan jasa tersebut (Mulyadi, 1992). Selain itu, Achamadi (1989) menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari kata "*occupation*" yang berarti keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Sedangkan menurut Hughest (1990) yang dikutip oleh Sri (2006) menyatakan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi, yang artinya adalah simbol dari suatu pekerjaan dan selanjutnya menjadi pekerjaan sendiri. Menurut Arens dan Loebbecke (1996) istilah professional berarti tanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Sementara itu, menurut Suharto (2001) lebih mengisyaratkan suatu kebanggaan pada suatu pekerjaan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan semua pihak termasuk pihak internal perusahaan.

Dari beberapa teori yang dikemukakan para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk menjaga sikap profesionalisme seorang auditor harus mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien, rekan seprofesi, serta berperilaku terhormat sekalipun itu berarti pengorbanan pribadi. Selain itu dapat juga disimpulkan bahwa profesional merupakan label pemberian orang lain bukan oleh diri sendiri. Masyarakat menilai apakah seorang auditor bersikap profesional atau tidak dengan melihat hasil kerja, sikap serta kepribadiannya.

Dalam praktiknya sehari-hari terkadang seorang auditor kurang menyadari arti pentingnya profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Banyak diantaranya kurang peduli terhadap pemahaman tentang standar profesional. Peran auditor bisa dikatakan “*audit minded*” yang realitasnya sangat jauh dibandingkan dengan kebutuhan auditor dalam memeriksa laporan keuangan.

Pengalaman merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh auditor. Pendapat ini didukung oleh Abdolmohammadi dan Wright (1987) yang dikutip oleh Rinta (2008) yang menunjukkan bahwa auditor yang tidak berpengalaman mempunyai tingkat kesalahan lebih signifikan dibandingkan dengan auditor yang lebih berpengalaman. Pengalaman yang lebih banyak akan menghasilkan pengetahuan lebih. Menurut Crish (1993) dalam Rinta (2008), seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki akan memberikan hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam tugasnya.

Profesi auditor harus memiliki konsep etika profesi. Etika auditor yang disusun oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) diantaranya menjelaskan mengenai keahlian teknis, independensi dalam sikap mental serta kemahiran profesional dengan cermat dan seksama, serta auditor wajib menemukan ketidakberesan, kecurangan, dan manipulasi dalam suatu pengauditan. Dalam konteks kepentingan publik yang lebih luas, sikap dasar independensi dan kejujuran sebagai dua elemen yang tak terpisahkan dalam SPAP bagi seorang auditor. Profesionalisme dari kedua sikap tersebut kadang

tercemar dengan adanya sikap ganda yang sensitif terhadap keberadaan rupiah dan dollar sebagai ucapan terima kasih atas proyek kerja sama yang dilakukan dengan instansi atau organisasi yang di audit.

Dalam pelaksanaan tugasnya, kinerja BPKP masih dinilai kurang maksimal dalam menarik kembali uang negara dalam kasus korupsi. Hal ini terbukti pada jumlah hasil korupsi yang berhasil ditarik oleh BPK masih jauh dari nilainya dari kerugian yang ditanggung pemerintah. Selain itu BPK juga terbukti juga sering memberikan stempel pembenaran dalam pemeriksaan keuangan pada institusi tertentu, meski diketahui tidak benar. Terjadinya kasus korupsi dan penyuapan di instansi pemerintah sering berasal dari proses audit yang bermasalah. Sebagai contoh, dipecatnya auditor Quirinno oleh ketua BPK Anwar Nasution karena disinyalir menerima uang Rp.650 juta saat ditugaskan melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan proyek pengadaan peningkatan fasilitas mesin dan peralatan pelatihan untuk Balai Latihan Kerja atau Unit Pelaksanaan Kerja (BLK/UPT) di Dirljen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Binapendagri) pada Depnakertrans.

Hal lain yang menyebabkan sering terjadinya kecurangan adalah dengan adanya Peraturan Pemerintah No. 15 (2000) yang mewajibkan semua Kabupaten, Kotamadya, dan Provinsi membuat laporan keuangan daerah masing-masing. Karena terbatasnya sumber daya manusia yang dimiliki pemerintah daerah mengakibatkan terlibatnya staf auditor baik secara pribadi maupun

lembaga dari BPK yang ikut membantu sebagai konsultan dalam membenahi laporan keuangan, maka sering terjadi suatu kerja sama yang bersifat negatif.

Dari segi Profesionalisme, semua kasus diatas jelas mengorbankan sikap independensi sebagai auditor. Mekanisme pengawasan internal oleh BPK harus ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk mengawasi kinerja para auditor yang ditugaskan dalam memeriksa keuangan instansi pemerintahan. Bagi yang melanggar seharusnya tidak cukup hukuman administrasi karena tidak menimbulkan efek jera. Harus ada sikap yang tegas, sehingga menjadi acuan bagi pegawai BPK yang lainnya. BPK sebagai lembaga pengawas harus sanggup memberikan akuntabilitas pada masyarakat. Mengingat kepercayaan masyarakat sangat tergantung dari hasil pekerjaan yang dilakukan auditor BPK.

Kinerja seorang akuntan publik yang profesional terlihat dari hasil kerja yang diserahkan penilaian dan penjelasan tentang wajar atau tidaknya laporan keuangan yang disajikan. Selain itu juga dapat dari pihak pemakai jasa percaya atas apa yang telah diperiksa dengan menunjukkan bahwa hasil penilaian tersebut benar dengan menyertai bukti-bukti yang lengkap. Bila akuntan tersebut mampu menunjukan hasil kerja yang bagus maka hal tersebut sangatlah mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis berkeinginan untuk meneliti lebih jelas pengaruh sikap profesional kinerja akuntan. Oleh karena itu penelitian in penulis beri judul **“Pengaruh Sikap Profesional Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulisan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana pengaruh sikap profesionalisme terhadap kinerja auditor.
2. Sejauh mana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh professional auditor terhadap kinerja auditor.
2. Pengaruh pengalaman kerja auditor terhadap kinerja auditor.

## **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penulisan ini adalah:

1. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis tentang pengaruh sikap profesional dan pengalaman kerja auditor terhadap kinerja auditor.
2. Memberikan kontribusi dan acuan bagi dunia bisnis, khususnya auditor BPKP dalam memahami sikap profesional dan pengalaman kerja.

3. Memberikan kontribusi dan acuan bagi dunia pendidikan dalam kaitannya dengan pengaruh sikap profesional dan pengalaman kerja auditor terhadap kinerja auditor.

## BAB II

### KAJIAN TOERI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Pengertian Kinerja

Terdapat banyak definisi yang berkaitan dengan kinerja. Pada dasarnya “kinerja” dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai atas segala aktivitas yang telah dilakukan dalam mendayagunakan sumber-sumber yang tersedia.

Dalam kamus berbahasa Indonesia (2003) kinerja adalah :

Suatu yang dicapai,

- a. Prestasi yang diperhatikan,
- b. Kemampuan kerja.

*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara

itu Malayu (1996) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan mepercayakan, usaha dan kesempatan.

Disisi lain Kartono (1991) menyatakan bahwa kinerja adalah kondisi maksimal dari hasil kerja yang dicapai berdasarkan pada jenis jenjang pekerjaan, kuantitas serta kualaitas dari hasil kerja dalam kurun waktu tertentu. Sahertian (1994) dalam Sri (2006) menyatakan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabaran tugas yang menyangkut dengan pengetahuan, kemampuan dan ciri-ciri khas dari perilaku seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diuraikan bahwa kinerja akuntan adalah hasil yang telah dicapai terhadap suatu tugas yang telah dilaksanakan akuntan tersebut. Suatu kinerja yang akuntan yang baik adalah terpenuhinya indikator kinerja, yang dalam hasil dicapai harus spesifik dan jelas. Performance dalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seeorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**b. Pentingnya Kinerja**

Jadi pentingnya kinerja akuntan adalah untuk memperjelas penerapan pengetahuan, kemampuan, psikologis, konsep-konsep (ide-ide) terhadap organisasi yang dipimpinnya. Selain itu dengan memperlihatkan kinerja tugas yang baik, seorang akuntan akan dapat lebih dipercaya oleh pihak pemakai jasanya. Seorang akuntan yang memiliki kinerja yang tinggi harus mampu memanfaatkan sumber daya dengan benar dan tepat sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien guna menghindari pemborosan baik berupa uang, material, maupun waktu. selanjutnya menurut Timpe (1993) kinerja akan membawa dampak baik bila :

- a. Harapan dinyatakan dengan spesifik dan tegas
- b. Bawakan ikut terlibat dalam proses pengembangan harapan mereka
- c. Harapan itu menantang tetapi dapat dicapai
- d. Harapan menambatkan hasil yang diukur
- e. Harapan menjelaskan pekerjaan “utuh” atau dapat didefinisikan dan menjadi tanggung jawab pegawai (akuntan) untuk sebagian besar, jika tidak seluruhnya
- f. Harapan itu mempunyai arti bagi pegawai (akuntan)

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dapat merupakan proses dan tindakan seseorang dalam upaya mencapai hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah diterapkan. Dalam hal ini ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu terdapat dalam SPAP 2001, yaitu :

**a. Aktivitas persiapan**

- a) Perencanaan audit meliputi pengembangan strategi menyeluruh pelaksanaan dan lingkungan audit diterapkan.
- b) Pertimbangan awal tingkat materialitas untuk tujuan audit.
- c) Mengetahui tentang bisnis klien untuk sebagai acuan yang digunakan yang digunakan auditor sebagai pertimbangan profesional.
- d) Pengaturan mengenai pelaksanaan perikatan.
- e) Pekerjaan harus dikerjakan dengan perencanaan sistematis yang baik dan membuat catatan atas sistematis perencanaan tersebut.

**b. Aktivitas penilaian**

- a) Menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan waktu yang telah diberikan.
- b) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas dan tinggi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- c) Mengetahui tugas yang telah ditetapkan oleh klien.

- d) Memberikan konfirmasi bahwa suatu tugas telah diselesaikan.
  - e) Menerima komplein klien menurut sewajarnya.
  - f) Mengetahui waktu pelaksanaan tugas jangan terlalu singkat atau terlalu panjang tergantung kesalahan yang ada.
- c. Aktivitas kegagalan
- a) Dapat melihat kesalahan yang dibuat oleh klien juga kesalahan auditor dalam melakukan tugas.
  - b) Memperbaiki kesalahan yang telah dibuat oleh auditor itu sendiri.
  - c) Tingkat resiko kesalahan yang tinggi apabila melakukan audit dalam waktu singkat.
  - d) Memberikan tugas yang baik dalam waktu yang telah dianggarkan sebaiknya dalam waktu yang singkat.
  - e) Memperbaiki kesalahan dalam waktu yang telah diberikan.

Menurut Timpe (1993) dalam Sri (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan yang tinggi dan kerja keras, prilaku, sikap dan gaya kepemimpinan, sumberdaya, keadaan ekonomi dan lingkungan kerja seseorang. Dalam Arens (2008) standar umum auditor :

1. Keahlian dan pelatihan teknis yang memadai.
2. Indepedensi mental.

3. Kehati-hatian profesional dengan cermat dan seksama.
4. Perencanaan dan supervisi audit.
5. Perencanaan yang memadai atas struktur pengendalian intern klien.
6. Bukti audit yang cukup kompeten

Hersey yang diterjemahkan oleh Adian (1996) bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja adalah motivasi, kemampuan, pengertian, lingkungan pendukung, kesesuaian lingkungan, umpan balik. Sedangkan Mitrani yang diterjemahkan oleh Pakar (1995) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tanggung jawab, kebebasan standar kerja yang jelas, bimbingan, motivasi, pengetahuan serta rendah hati. Selanjutnya menurut Arikunto (1998) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap, minat, intelegansi, kepribadian, sarana dan prasarana, intersif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

**d. Penetapan Indikator Kinerja**

Penetapan indikator kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data untuk menentukan kinerja kegiatan atau program. Penetapan kinerja tersebut didasarkan pada kelompok menurut

masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*) dan dampak.

Perlu pula diperhatikan bahwa indikator kinerja dapat dikaitkan dengan beberapa kategori pengukuran kinerja seperti kategori teknis dan operasional, kelembagaan, ekonomi, budaya, lingkungan atau kombinasi dua atau lebih kategori-kategori tersebut. Oleh karena itu indikator kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk unit yang dihasilkan, tingkat kualitas dana yang diperlukan, produktifitas, ketaatan, tingkat kesehatan, frekuensi dan sebagainya.

Ada beberapa karakteristik indikator kinerja yang baik, yaitu :

- a. Terikat pada tujuan program dan menggambarkan pencapaian hasil.
- b. Terbatas pada hal-hal yang vital dan penting bagi pengambilan keputusan.
- c. Terpusat pada hal-hal yang perlu mendapat prioritas
- d. Terkait dengan system pertanggung jawaban yang memperlihatkan hasil.

Penetapan indikator kinerja juga harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperlihatkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. indikator kinerja hendaknya :

- a. Spesifik dan jelas.
- b. Dapat diukur secara objektif yang bersifat kualitatif, maupun kuantitatif.
- c. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak.
- d. Harus cukup fleksibel dan sensitive terhadap perubahan.
- e. Efektif, yaitu dapat dikumpulkan dialog dan analisis datanya secara efisien.

Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja akuntan haruslah memenuhi syarat-syarat diatas diantaranya spesifik dan jelas agar akuntan tersebut dapat menilai kinerjanya dan dapat dinilai juga oleh pihak pemakai jasanya. Indikator kinerja bagi akuntan terlihat dari hasil yang dicapainya atas pelaksanaan tugasnya. hasil tersebut akan dicapai apabila akuntan bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya. Bila akuntan tersebut ahli dibidangnya maka ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Akibatnya hasil yang dicapai akan baik dan kinerjanya akan meningkat.

## **2. Sikap Profesional**

### **a. Dimensi profesional**

Menurut Hughes (1990) dalam dalam Sri (2006) istilah profesional berasal dari kata profesi. Profesi adalah simbol dari suatu pekerjaan dan selanjutnya

menjadi pekerjaan itu sendiri. Sementara itu menurut Achmadi (1989) profesi berasal dari kata “*profession*” yang mengandung arti yang sama dengan “*occupation*” yang berarti keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus.

Sedangkan Manan (1989) mendefinisikan profesi sebagai :

*“Kedudukan atau jabatan yang memerlukan ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan perkuliahan yang bersifat teori praktek, kemudian diuji dan memiliki lisensi kemudian ditingkatkan melalui organisasi profesinya.*

Lain halnya dengan Maister (1993) dalam Sri (2006) profesional terutama mengacu pada masalah sikap bukan seperangkat kompetensi. Seorang auditor sejati adalah seorang teknisi yang peduli. Menurut Hall (1968) ada lima dimensi profesionalisme yakni sebagai berikut :

#### 1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi

komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani baru kemudian materi.

## 2. Kejiwaan sosial

Kejiwaan sosial adalah suatu pandangan pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut.

## 3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain ( pemerintah, klien, dan mereka yang bukan anggota profesi ). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional. Banyak orang yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan kerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut yang bersangkutan dalam situasi khusus.

## 4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi,

bukan orang luas yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

#### 5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membanguadan kesadaran profesional. Profesionalisme dapat diartikan menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan.

Orientasi profesionalisme menurut Tugiman (1995) mencerminkan karakteristik yang mungkin disarankan penting untuk pengembangan dan mempertahankan prestasi profesi. Dalam hal ini profesionalisme merupakan suatu yang berpengaruh signifikan terhadap profesi akuntan.

Golongan profesional menurut Goetz (1991) adalah komunitas yang terbatas dan terkendali. Karakteristik komunitas adalah sebagai berikut :

1. Para angotanya disatukan oleh "*sense of identity*".
2. Sekali seseorang masuk kedalamnya, ia adalah terminal atau status sepanjang hidup.
3. Ada nilai bersama yang dimiliki para anggota.

4. Ada definisi peran yang berbeda secara diametral antara anggota dan bukan anggota dimana definisi peran ini disetujui dan berlaku sama bagi semua anggota.
5. Ada kesamaan bahasa dalam pekerjaan, yang sedikit sekali dipahami oleh mereka yang bukan anggota.
6. Komunitas mempunyai “*power*” terhadap anggotanya.
7. Ada batasan-batasan yang jelas meskipun bersifat sosial, bukan fisik atau geografis.
8. Walaupun tidak berhasil generasi berikut secara biologis, secara sosial hal ini terjadi yaitu dengan mengadakan latihan-latihan profesional dan proses pendewasaan melalui sosialisasi.

Karakteristik komunitas profesional yang dikemukakan oleh Goetz (1991) dalam Sri (2006), ini sebenarnya merupakan wujud ikatan profesi. Salah satu ciri dari ikatan profesi yang dikemukakannya adalah menjalankan sosialisasi terhadap anggotanya, baik secara terang-terangan maupun secara tersamar, termasuk didalamnya menanamkan profesionalisme.

Menurut Suharto (2000) profesi lebih mengisyaratkan suatu kebanggaan pada pekerjaan, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien dan keinginan yang tulus membantu permasalahan yang dihadapi klien. Sementara itu menurut Hadori Yunus (2004) seorang akuntan profesional haruslah berani mengatakan apa adanya. Maksudnya disini adalah apabila akuntan melakukan

pemeriksaan dan mendapatkan hasil dari pemeriksaan tersebut haruslah berani mengatakan apa adanya dalam artian yang sebenarnya. Bila laporan keuangan dianggap wajar maka harus diungkapkan dengan wajar, apabila laporan keuangan dianggap tidak wajar harus diungkapkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yakni ada ketidakwajaran dalam laporan yang disajikan tersebut.

Menurut Herwin (1999) dalam Suharto (2000) profesionalisme adalah lebih dinyatakan pada sikap, budi pekerti dan perilaku sebagai suatu paket kemampuan teknis yang canggih sekalipun. Selain itu menurut Wignjosoebroto (1999) dalam Sri (2006) profesionalisme adalah suatu paham yang menciptakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat berbekalkan keahlian yang tinggi berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut, dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirunding kesulitan ditengah gelapnya kehidupan.

Lain halnya dengan Fadilah (2003) menjelaskan bahwa seorang akuntan yang profesional itu adalah akuntan yang ahli dibidangnya. Dalam hal ini akuntan tersebut mampu dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyedia jasa keuangan. Selain itu akuntan harus punya moral yang baik dalam menjalankan profesinya dan harus berpegang kepada kode etik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dikemukakan bahwa profesionalisme merupakan suatu sikap yang harus dimiliki akuntan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan padanya dengan penuh tanggung jawab. Akuntan yang profesional juga harus memiliki ilmu yang sesuai dengan bidangnya dalam menyelesaikan masalah dan bertindak sesuai dengan kode etik akuntan. Selain itu seorang akuntan yang profesional harus memiliki sikap mengabdikan pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesinya, dan memelihara hubungan sesama profesi.

**b. Ciri-ciri Profesi**

Akuntan biasanya dianggap sebagai salah satu bidang profesi, supaya dikatakan profesi ia harus memiliki beberapa syarat sehingga masyarakat sebagai objek dan sebagai pihak yang memerlukan profesi mempercayai hasil kerjanya.

Menurut Maister (1998) dalam Sri (2006) mengatakan ciri-ciri seorang profesional adalah :

1. Bangga pada pekerjaan mereka dan menunjukkan komitmen pada kualitas.
2. Berusaha meraih tanggung jawab.

3. Mengantisipasi dan tidak menunggu perintah. Mereka menunjukkan inisiatif untuk mengerjakan apa yang mereka perlu kerjakan untuk merampung tugas.
4. Melibatkan secara efektif dan tidak sekedar bertahan pada peran yang telah ditetapkan pada mereka.
5. Selalu mencari cara untuk membuat berbagai hal menjadi lebih mudah bagi orang-orang yang mereka layani.
6. Benar-benar mendengar kebutuhan orang-orang yang mereka layani.
7. Ingin belajar sebanyak mungkin mengenai bisnis orang-orang yang mereka layani.
8. Benar-benar memahami dan berpikir seperti orang-orang yang mereka layani sehingga bisa mewakili mereka pada saat mereka tidak ada ditempat.
9. Adalah pemain tim.
10. Bisa dipercaya dan memegang rahasia.

Adapun ciri profesi yang dikemukakan oleh Sofyan Syafri (1994) dalam buku *Auditing Kontemporer* adalah sebagai berikut :

1. Memiliki bidang ilmu yang ditekuninya yaitu yang merupakan pedoman dan melaksanakan profesinya.
2. Memiliki kode etik yang merupakan pedoman yang mengatur tingkah laku anggotanya dalam profesi itu.

3. Berhimpun dalam suatu organisasi resmi yang diakui masyarakat atau pemerintah.
4. Keahliannya dibutuhkan masyarakat.
5. Berkerja bukan dengan motif komersial tetapi didasarkan kepada fungsinya sebagai kepercayaan masyarakat ( *social credibility* ).

Berbeda yang dikemukakan oleh Roy dan Mc Neill (1989) dalam Hartadi (1990) menyatakan ciri-ciri dari suatu profesi yang telah mapan adalah sebagai berikut :

1. Memeriksa jasa yang bermanfaat bagi masyarakat.
2. Terikat oleh prinsip-prinsip etika dengan tekanannya kepada kebijakan yang berupa pelayanan, kejujuran, integritas, serta pengabdian pada kesejahteraan yang dilayani.
3. Mempunyai persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat menjadi anggota, yang diatur dengan undang-undang.
4. Mempunyai prosedur dalam menegakkan disiplin anggota, yang melanggar kode etik.
5. Mempunyai pengetahuan minimal dalam bidang keahliannya ( *body knowledge*) yang diperoleh melalui pendidikan formal.
6. Mempunyai bahasa sendiri, dan mengenai hal-hal yang sangat teknis hanya dimengerti oleh mereka yang menjadi anggota.

Menurut Mulyadi (1992) ada beberapa poin yang harus dimiliki akuntan publik profesional diantaranya :

1. Harus memiliki kandungan pengetahuan tingkat dunia.
2. Kemampuan belajar mandiri berkelanjutan.
3. *Cure value* ( nilai dasar ) yang sesuai dengan lingkungan bisnis global.
4. *Leadership skill* yang memadai.
5. Kemampuan berbahasa Inggris lisan dan tulisan.

Sementara itu menurut Anastasia Josephine (2002) ciri-ciri profesi adalah memiliki keahlian khusus baik dari segi pendidikan, kompetensi mengerjakan sesuatu dan yang bersangkutan memperoleh pembayaran atau penghargaan yang sesuai.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang harus dimiliki suatu profesi adalah memiliki pengetahuan dan keahlian sesuai dengan bidang ilmunya, memiliki kode etik untuk mengatur tingkah laku anggota profesi tersebut dan jasanya berguna bagi masyarakat. Selain itu akuntan yang profesional haruslah memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang telah dipercayakan padanya.

### c. Kode Prilaku Profesional

Satu kode perilaku terdiri dari ketentuan umum mengenai perilaku yang ideal atau perilaku khusus yang menguraikan berbagai tindakan yang tidak dapat dibenarkan. Keunggulan dari ketentuan adalah penekanan pada kegiatan yang positif sehingga menghasilkan kualitas kerja yang tinggi ( IAI, 2001 ).

Kode ini terdiri dari empat bagian :

1. Prinsip-prinsip etika, terdiri atas

- 1.1. Prinsip Tanggung Jawab Profesi

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang profesional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukannya

- 1.2. Prinsip Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik dan menunjukkan komitmen profesional.

- 1.3. Prinsip Integritas

Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

- 1.4. Prinsip Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya

#### 1.5. Prinsip Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian kompetensi dan ketekunan. Selain itu juga mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi atau teknik yang paling mutakhir.

#### 1.6. Prinsip Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.

#### 1.7. Prinsip Prilaku Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan, sesuai dengan keahliannya dan dengan kehati-hatian, anggota mempunyai

kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan prinsip integritas dan objektivitas.

## 2. Peraturan Prilaku

Kode ini meliputi peraturan yang jelas harus ditaati oleh semua akuntan publik untuk menjalankan praktik akuntan publik.

## 3. Interpretasi Peraturan Perilaku

Kebutuhan untuk mempublikasi interpretasi peraturan perilaku ini meningkat. Karena banyaknya pertanyaan yang diajukan para akuntan praktisi mengenai peraturan-peraturan.

## 4. Ketetapan Etika

Ketetapan etika adalah penjelasan yang dikeluarkan oleh komisi pelaksana dari devisi etika profesional mengenai beberapa situasi nyata yang khusus. Sejumlah ketetapan etika diterbitkan dalam versi yang diperluas dengan kode perilaku profesional.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kode Prilaku Profesional merupakan suatu ketentuan umum mengenai bagaimana seorang akuntan profesional seharusnya berperilaku dan bertindak serta didalamnya diuraikan bagaimana perilaku yang dibenarkan maupun yang tidak dibenarkan bagi seorang akuntan profesional. Kode Prilaku Profesional ini secara garis besar

terdiri dari prinsip etika, peraturan perilaku, interpretasi peraturan perilaku dan ketentuan etika.

**d. Kecakapan Profesional Akuntan Publik**

Dalam kode etik ikatan akuntan Indonesia BAB II, kecakapan profesional dicantumkan dalam dua pasal. Pasal 2 dalam kode etik tersebut mengatur :

1. Kewajiban bagi setiap anggota IAI untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar profesional yang berlaku bagi pekerjaan tersebut.
2. Kewajiban bagi setiap anggota IAI untuk mengikat orang lain yang bekerja dalam pelaksanaan tugas profesionalnya untuk mematuhi kode etik akuntan Indonesia.
3. Kewajiban bagi setiap anggota IAI untuk senantiasa meningkatkan kecakapan profesionalnya.
4. Kewajiban untuk menolak setiap penugasan yang tidak sesuai dengan kecakapan profesionalnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kecakapan profesional akuntan publik berisi semua kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan akuntan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kewajiban ini harus selalu dipatuhi oleh seluruh anggota IAI dalam usaha untuk meningkatkan sikap profesionalnya.

### 3. Pengalaman Kerja

Dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) Nomor 1 dinyatakan bahwa "audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor". Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa dalam melaksanakan audit, auditor harus memiliki keahlian tentang audit dan pelatihan teknis dalam melakukan audit. Tujuannya adalah agar dalam pemberian opini auditor tidak merasa canggung atau ragu. Disini tersirat bahwa seorang auditor harus memiliki pengalaman dalam melakukan audit yang didasarkan pada keahlian dan pelatihan teknisnya. Agar dapat menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan dapat diandalkan oleh para pemakainya sehingga menghasilkan kinerja yang baik, maka seorang auditor harus selalu meningkatkan kompetensi dan keahliannya seiring dengan perkembangan zaman.

Untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat dalam pelaksanaan auditnya, seorang auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya yang kemudian diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit (SA Seksi 210). Pendidikan formal auditor independen dan pengalaman profesionalnya saling melengkapi satu sama lain. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja auditor yaitu pengalaman kerja. Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami dalam

kehidupan ini (KBBI, 1990). Pengertian pengalaman menurut Kartini dan Dali Gulo (1987) adalah riwayat yang dialami oleh suatu organisme pada saat lampau atau persepsi yang sedang dialami dari situasi atau ketidaksadaran yang ada.

Donald et.al (1991) mendefinisikan pengalaman sebagai:

*”The type and length of experience required depend on the state’s requirement some state allow accounting experience in industry, government and academic at substitutes for experience in public accounting”.*

Pengalaman yang dimaksudkan disini adalah pengalaman audit, yaitu pengalaman auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan baik dari segi lamanya waktu (tahun) maupun banyaknya penugasan (berapa kali) yang pernah dilakukan. Adanya pengalaman sebelumnya dapat membuat auditor lebih berhati-hati dalam memberikan suatu opini atas temuan auditnya. Pengalaman kerja menurut Purnadarmita dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2003) merupakan segala sesuatu yang pernah dirasa, dialami dan dikerjakan seseorang. Dengan memiliki pengalaman, seseorang akan terbiasa melakukan suatu pekerjaan, lebih terampil, mempunyai wawasan yang luas dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya, baik dengan pekerjaan maupun dengan sesama pekerja. Pentingnya pengalaman kerja juga dapat dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang menetapkan pengalaman kerja sebagai salah satu persyaratan dalam menerima karyawan.

Pengalaman tenaga kerja akan menyebabkan tenaga kerja lebih terampil dan lebih cepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tenaga kerja yang sudah lama bekerja pada suatu bidang tertentu, biasanya akan memperoleh prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja pada bidang tersebut. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Cahyono (1998) bahwa semakin lama tenaga kerja bekerja semakin banyak pengalaman yang diperolehnya. Tenaga kerja yang kurang berpengalaman akan banyak mengalami kegagalan dibandingkan tenaga kerja yang berpengalaman. Berkaitan dengan pengalaman kerja ini, peneliti di bidang psikologi yang dikutip oleh Jeffry (1992) memperlihatkan bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif, memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya dan dapat lebih mengembangkan suatu pemahaman yang baik mengenai kejadian atau peristiwa yang ditemui. Dari kutipan tersebut dapat diambil pengertian bahwa dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang, maka orang tersebut akan memiliki ingatan yang lebih banyak dan dapat mengembangkan pemahaman mengenai kejadian-kejadian apa yang telah ditemuinya.

Hal yang demikian juga berlaku bagi seorang auditor, dimana seorang auditor yang berpengalaman akan memiliki ingatan yang lebih banyak tentang kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang pernah ditemuinya selama melakukan pemeriksaan, sehingga mampu mengidentifikasi dengan baik

kesalahan yang mungkin terjadi. Menurut Choo dan Trootman (1991) mengatakan bahwa pengalaman dan pengetahuan merupakan faktor penting yang berkaitan dengan pemberian pendapat audit. Bauwman dalam artikel Choo dan Trootman (1991) menunjukkan bahwa analisis keuangan yang berpengalaman lebih fokus pada informasi yang menunjukkan perbedaan-perbedaan, sebaliknya analisis yang tidak berpengalaman cenderung mengabaikan informasi yang menunjukkan perbedaan. Choo dan Trootman (1991) melakukan eksperimen pada auditor untuk mengetahui jenis informasi yang digunakan. Keahlian auditor dibedakan berdasarkan lamanya waktu bekerja. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa seorang auditor yang belum berpengalaman cenderung tidak dapat membedakan jenis informasi yang penting, sebaliknya analisis yang tidak berpengalaman cenderung mengabaikan informasi yang menunjukkan perbedaan.

## **B. Riset Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan karena belum ada yang membahas tentang pengaruh sikap profesional dan pengalaman auditor terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan oleh Sri (2006) tentang pengaruh sikap profesional terhadap kinerja auditor di Padang, Pekanbaru dan Medan. Unit analisis yang digunakan adalah semua akuntan publik yang telah bersertifikat SPA. Penelitian yang dilakukan oleh Rinta (2008) tentang pengalaman tentang pengalaman auditor terhadap kinerja auditor. Unit analisis yang digunakan adalah auditor KAP di kota Padang.

Penelitian ini me lihat adanya pengaruh signifikannya pengalaman auditor auditor terhadap kinerja auditor.

### **C. Kerangka Konseptual**

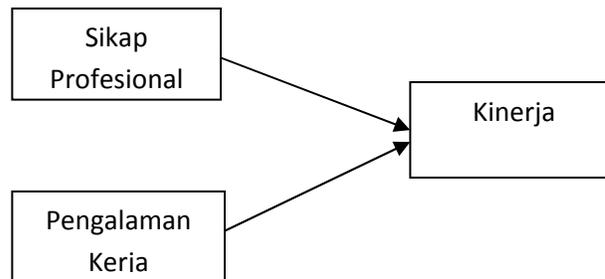
Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang pengaruh sikap profesional dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di BPKP. Sikap profesional yang baik dalam suatu instansi dapat diduga akan meningkatkan kinerja auditor. Menurut Hall (1968) ada lima dimensi profesionalisme ada 5 yaitu : pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan sesama profesi.

Dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) Nomor 1 dinyatakan bahwa ”audit harus dilaksanakan oleh seseorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup sebagai auditor”. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa dalam melaksanakan audit, auditor harus memiliki keahlian tentang audit dan pelatihan teknis dalam melakukan audit. Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja auditor seperti yang disampaikan diatas.

Kinerja auditor sangat menentukan gimana sebuah instansi itu berjalan dengan baik dikarenakan bila sebuah instansi yang tidak memakai auditor akan membuat embukuan sebuah instansi atau perusahaan akan kacau.

Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan pengaruh antara sikap

profesional dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor berdasarkan batasan dan rumusan masalah.



**Gambar 1: Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis didasarkan pada hubungan kedua variabel yang akan diuji. Dari rumusan masalah yang diidentifikasi dapat ditentukan hipotesis yaitu:

- H<sub>1</sub>** : Sikap profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor.
- H<sub>2</sub>** : Pengalaman auditor berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor independen.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis pengaruh sikap profesional dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor di Padang adalah sebagai berikut:

1. Peran sikap profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor BPKP.
2. Peran pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor BPKP.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh berbagai pihak:

1. Bagi instansi, agar selalu melihat profesional dalam melaksanakan kinerja auditor perusahaan tersebut.
2. Bagi auditor agar dapat bersikap profesional dan mempunyai pengalaman yang tinggi dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja auditor seperti tingkat keberhasilan dan tingkat pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi Zainal Arifin, 1989. Pendidikan Akan Gagal Tanpa Guru Yang Berkualitas
- Alwi Hasan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Empat. Balai Pustaka Jakarta
- Amin Widjaya Tunggal, 2000. *Manajemen Audit*. Rineka Cipta. Jalarta
- Anastasia Josephine. 2002. "Profesionalisme". Pikiran Rakyat. [www.google.co.id](http://www.google.co.id) ( 17 Juli 2009 jam 16.25)
- Arens & Loebbecke. 2008. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Revisi Salemba Empat. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Auditing Pendekatan Terpadu*. Edisi Indonesia. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta
- Bambang Cahyono. 1998. Teori dan Praktek Kewiraswastaan (tinjauan Psikologi Industri). Liberty. Yogyakarta
- Donald, H. Taylor at all. "*Auditing Integrated Concept And Procedures*". Jhon Wiley and Sons Inc
- Fadila Kartika Sari. 2003. "Siapkah Akuntan Menghadapi Persaingan Global?". [www.google.co.id](http://www.google.co.id) ( 17 Juli 2009 jam 16.25)
- Hiro Tugiman. 1995. *Standar Profesional Internal Audit*. Bandung: PT. Eresco. Estandar Auditing (PSA)
- Hidayani Nurul. 2004. Hubungan Pengalaman dan Kesadaran Etis dengan Skeptisisme Profesional Auditor. Skripsi S1. Padang: Universitas Andalas
- Kartono. 1991. Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi. Jakarta: Depdikbud Ditjendikti P2LPTK
- Mulyadi. 1992. *Pemeriksaan Akuntansi*. Yogyakarta, STIE YKPN
- Pakar. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta. Pustaka Utama Indonesia
- Piet A. Sahertian. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yokyakarta: andi Offset