

BAB II

KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi akan digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri (Luthans, 2019). Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal (*dispositional attributions*) dan eksternal (*situational attributions*). Penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang memengaruhi perilaku seseorang seperti kondisi sosial, nilai sosial dan pandangan masyarakat. Berdasarkan teori tersebut, tindakan seorang auditor dalam melaksanakan penugasan audit sesuai dengan prosedur sehingga kinerjanya maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Penguasaan Teknologi

Teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk mengolah data dan menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Informasi ini dapat digunakan untuk berbagai keperluan, termasuk pengambilan keputusan (Muzakki et al., 2016). Perkembangan teknologi merupakan suatu proses atau kemajuan dari teknologi yang akan terjadi terus menerus. Tidak dapat disangkal bahwa perkembangan teknologi telah memberikan dampak positif serta dampak negatif bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari.

Penguasaan teknologi adalah kemampuan memahami dan menggunakan alat teknologi informasi terutama komputer (Rusli, 2019). Sedangkan (Riyanto, 2020), mendefinisikan penguasaan teknologi adalah kemahiran yang dimiliki seseorang terhadap penggunaan teknologi terutama perangkat-perangkat pada komputer yang berhubungan dengan mengolah, mengemas, dan menampilkan data baik secara audio, visual, audiovisual, bahkan multimedia.

Penguasaan teknologi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja auditor. Dengan memanfaatkan teknologi, auditor dapat lebih cepat mengidentifikasi risiko, melakukan analisis data yang lebih mendalam, dan menghasilkan laporan audit yang berkualitas.

Standar Audit (SA) 220 terkait pengendalian kualitas untuk audit laporan keuangan. Standar ini mengharuskan Kantor Akuntan Publik (KAP) memiliki sistem pengendalian kualitas yang memadai, termasuk sumber daya dan teknologi. Penguasaan teknologi yang baik oleh auditor misalnya, penggunaan *software* audit, *data analytics tools*, atau AI memungkinkan auditor untuk melakukan pekerjaan audit secara lebih efisien, efektif, dan akurat. Teknologi membantu auditor dalam mengumpulkan dan menganalisis bukti audit yang besar, mengidentifikasi anomali, dan mengurangi risiko salah saji material.

Standar Auditing No. 5 yang dikeluarkan oleh Public Company Accounting Oversight Board (PCAOB) memberikan penekanan pada pemeriksaan efektivitas sistem pengendalian internal klien atas pelaporan keuangan. Lebih khusus, standar ini menyarankan auditor untuk memeriksa sejauh mana teknologi informasi berperan dalam proses pelaporan keuangan di akhir tahun karena terkadang dalam pelaksanaan auditnya, auditor sering menghadapi permasalahan terkait penggunaan teknologi

informasi yang kompleks. Standar peraturan mulai diubah seiring dengan peningkatan penggunaan teknologi informasi oleh audit dan risiko terkait sehingga diperlukan pula pemahaman dan penggunaan prosedur audit yang berkaitan dengan komputer.

2.2.1.1 Contoh Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi bergerak ke arah yang lebih baik, ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menghasilkan penemuan-penemuan baru, penerapan teknologi yang lebih efektif, dan inovasi yang berkelanjutan. Beberapa contoh dari perkembangan teknologi:

a. *Blockchain*

Teknologi *blockchain* telah dimanfaatkan di berbagai sektor, seperti keuangan, kesehatan, logistik, pemerintah, dan yang lainnya. Dalam audit, *blockchain* dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan transparansi dalam proses audit dengan menyediakan jejak audit yang sudah terhapus, membantu mengurangi biaya audit dengan mengotomatisasi tugas manual dan meningkatkan efisiensi, serta dapat meningkatkan keamanan data audit dengan membuatnya tahan terhadap peretasan dan manipulasi.

b. Kecerdasan buatan atau *Artificial Intelligence* (AI)

AI adalah sebuah sistem komputer yang mampu mengerjakan hal-hal yang biasanya membutuhkan kemampuan berpikir manusia, misalnya seperti pengambilan keputusan (Aprilia, 2023). Dalam audit, AI dapat digunakan untuk menganalisis data audit dalam jumlah besar dengan cepat, membantu auditor mengidentifikasi pola yang mungkin terlewatkan oleh manusia (Hidayatullah, 2023).

c. *Internet of Thing* (IoT)

IoT digunakan untuk mengirim dan menerima data dengan menghubungkan elektronik ke internet, sehingga dapat berkomunikasi dan mendapatkan informasi dengan mudah (Salsabila, 2023).

d. Audit Berbantuan Komputer (CAAT)

CAAT adalah perangkat lunak yang membantu auditor dalam melakukan tugas audit, seperti menganalisis data keuangan untuk mengidentifikasi pola yang mungkin mengindikasikan adanya risiko atau kecurangan, pengujian pengendalian internal untuk menilai risiko pengendalian, dan mengidentifikasi potensi risiko audit seperti risiko kecurangan atau risiko salah saji material (Setiono & Widaryanti, 2023).

Berdasarkan contoh perkembangan teknologi di atas, teknologi yang digunakan pada penelitian ini adalah CAAT yang digunakan oleh auditor untuk melakukan proses audit. Oleh sebab itu dengan adanya penguasaan teknologi berupa CAAT maka dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut (Sari & Hairunnisa, 2022)

- a. Mampu mendapatkan informasi yang akurat dengan cepat.
- b. Mampu mendapatkan data secara *real-time*.
- c. Mampu menggunakan bantuan aplikasi dengan baik.

2.2.1.2 Dampak Perkembangan Teknologi

2.2.1.2.1 Dampak Positif

Teknologi berperan besar dalam mempermudah pekerjaan manusia di berbagai sektor. Dengan adanya teknologi, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tingkat ketelitian yang lebih tinggi. Selain itu, dampak positif dari perkembangan teknologi yaitu dapat membantu melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Seiring dengan terus berkembangnya

teknologi, kehadirannya menjadi semakin penting dalam mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh manusia. Teknologi informasi memungkinkan seseorang untuk mengakses berbagai informasi dari seluruh dunia serta dapat berkomunikasi dengan mudah. Dalam dunia bisnis, teknologi juga berdampak positif untuk mempermudah proses komunikasi dan pembuatan laporan (Iskandar & Jayanto, 2022).

2.2.1.2.2 Dampak Negatif

Dampak negatif dari adanya perkembangan teknologi yang sangat terlihat yaitu manusia menjadi bergantung dengan adanya gadget dan aplikasi yang ada. Dalam penggunaan teknologi, sangat penting untuk berhati-hati karena banyak penyalahgunaan teknologi untuk melakukan kejahatan, seperti pembajakan yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, penipuan dan *cybercrime*. Penggunaan teknologi yang tidak bijak dalam audit dapat menimbulkan dua masalah utama. Pertama, auditor dapat menjadi terlalu bergantung pada teknologi, sehingga dapat mengurangi kemampuan analisis manual dan berpikir kritis. Kedua, risiko keamanan data meningkat, dengan potensi kebocoran informasi dan kerugian finansial sebagai akibatnya (Anugrahdwi, 2023).

2.2.2 Pelatihan

2.2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pengembangan keterampilan melalui pemberian wawasan dan bimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik (T. Hartono & Siagian, 2020). Pelatihan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, termasuk pelatihan formal, informal, dan *on-the-job-training*. Menurut T. Hartono &

Siagian (2020) pelatihan adalah cara untuk mengembangkan keterampilan pegawai melalui pemberian masukan yang optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan baru dan mempersiapkan karyawan untuk mendapatkan tantangan baru dalam pekerjaannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, pengurangan kesalahan, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

Standar audit yang terkait dengan kompetensi adalah Standar Umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). Salah satu standar umum dalam SPAP adalah kompetensi profesional. Standar ini menetapkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh auditor yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang memadai sebagai seorang auditor. Ini berarti auditor harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan audit dengan kompeten.

2.2.2.2 Komponen Pelatihan

a. Pelatihan formal

Program pelatihan yang terstruktur, seperti kursus, seminar, dan *workshop* yang diadakan oleh institusi pendidikan atau organisasi profesional.

b. Pelatihan informal

Pembelajaran yang terjadi di lingkungan formal, seperti *mentoring*, *coaching*, dan pembelajaran dari pengalaman kerja sehari-hari.

c. Sertifikasi atau lisensi

Program yang memberikan sertifikasi atau lisensi kepada auditor setelah menyelesaikan pelatihan tertentu yang menunjukkan kompetensinya dalam bidang audit.

d. Pengembangan *soft skills*

Pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kepemimpinan yang penting dalam lingkungan kerja.

2.2.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Wahyunata, 2021), yaitu:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pekerja yang memiliki motivasi yang kuat akan meningkatkan produktivitas dan menyediakan layanan dan produk dengan kualitas tinggi apabila dibandingkan dengan karyawan yang tidak termotivasi (Jannah & Ardiami, 2024). Motivasi adalah suatu dorongan di balik serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan (Permata Sari & Muslimin, 2022). Motivasi sebagai dorongan untuk bertindak yang didasarkan pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan organisasi (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Menurut Buchbinder yang dikutip dalam Ena & Djami (2021) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses dimana motif terbentuk dan mendorong seseorang untuk bertindak.

Standar Audit (SA) 315, yang berjudul “Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Kesalahan Penyajian Material Melalui Pemahaman atas Entitas dan Lingkungannya” tidak secara khusus membahas motivasi kerja. Namun, pemahaman auditor tentang motivasi kerja karyawan, khususnya dalam konteks pengendalian internal, dapat menjadi bagian dari penilaian risiko terkait kecurangan atau kesalahan penyajian material. Motivasi kerja dapat memengaruhi efektivitas pengendalian internal. Jika auditor termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mengikuti prosedur, risiko kesalahan atau kecurangan dapat berkurang. Sebaliknya, jika auditor kurang termotivasi atau bahkan termotivasi untuk melakukan kecurangan, risiko kesalahan atau kecurangan dapat meningkat.

Dalam Ena & Djami (2021) terdapat dua tipe motivasi, antara lain:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu keinginan untuk bertindak yang disebabkan oleh faktor pendorong dalam dirinya sendiri. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung memiliki rasa ingin tahu yang kuat dan keinginan untuk menguasai suatu keterampilan. Misalnya seperti seorang auditor memiliki motivasi untuk memahami bagaimana suatu organisasi bekerja dan bagaimana mereka mencatat transaksinya. Serta ingin mengetahui kerumitan yang ada dalam bisnis dan mengidentifikasi potensi risiko yang ada. Rasa ingin tahu tersebut dapat mendorong seorang auditor untuk terus menggali informasi dan melakukan investigasi yang mendalam.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik yaitu segala sesuatu yang diperoleh dari pengamatan, saran, atau dorongan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar dapat berupa gaji dan tunjangan, penghargaan atau

pengakuan, hukuman, atau rasa aman dan stabilitas kerja. Misalnya seperti mendapatkan gaji dan tunjangan merupakan motivasi seorang auditor untuk bekerja.

2.2.3.2 Tujuan Motivasi

Hasibuan dalam Warnanti et al., (2014) berpendapat mengenai tujuan dari motivasi, antara lain:

- a. Membangkitkan semangat kerja serta kebahagiaan karyawan.
- b. Membangkitkan produktivitas dalam bekerja.
- c. Menjaga agar karyawan tetap stabil.
- d. Memperkuat kedisiplinan karyawan.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki.

2.2.3.3 Indikator Motivasi

Indikator motivasi intrinsik menurut Hasibuan dalam Ena & Djami (2021):

- a. Tanggung jawab
- b. Penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan

2.2.4 Budaya Organisasi

2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robert P. Vecchio dalam Wibowo (2010), budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan aturan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diajarkan kepada karyawan baru. Definisi ini menekankan bahwa budaya organisasi melibatkan keyakinan dan emosi bersama, pola perilaku yang konsisten, serta proses pewarisan nilai dan norma dari waktu ke waktu. James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr dalam Wibowo (2010) menjelaskan budaya

organisasi sebagai apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi ini membentuk pola keyakinan, nilai, dan harapan dalam organisasi. Menurut Suseno, budaya organisasi tercermin dalam cara atau pola tindakan di dalam organisasi, yang mencakup gaya komunikasi antar manajer dan karyawan, manajemen puncak dengan manajemen menengah, serta dalam pengambilan keputusan (Silaban & Charli Pangaribuan, 2018). Menurut Gibson yang dikutip dalam Silaban & Charli Pangaribuan (2018) budaya organisasi adalah sesuatu yang karyawan percaya, kepercayaan ini dapat membentuk nilai-nilai, keyakinan dan ekspektasi.

Standar Audit (SA) 220 tentang Pengendalian Mutu untuk Audit Laporan Keuangan dapat dihubungkan dengan pentingnya budaya internal KAP yang mendukung kualitas audit. Lingkungan pengendalian kualitas dalam KAP sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya yang kuat yang memprioritaskan kualitas, etika, dan pengembangan profesional akan mendorong auditor untuk bekerja sesuai standar tertinggi. Budaya ini mencakup kepemimpinan yang mendukung kualitas, penekanan pada independensi, dan mekanisme yang efektif.

Budaya organisasi yang baik dapat diciptakan dan dipelihara melalui berbagai cara, seperti:

- a. Auditor harus diberikan pelatihan dan pengembangan untuk memperluas pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan memperkuat nilai-nilai profesional auditor.
- b. Firma audit harus memiliki sistem penghargaan dan sanksi yang jelas untuk mendorong auditor berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang baik.
- c. Firma audit harus mendorong komunikasi yang terbuka agar auditor merasa nyaman untuk melaporkan pelanggaran terhadap budaya organisasi.

2.2.4.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi yang Baik

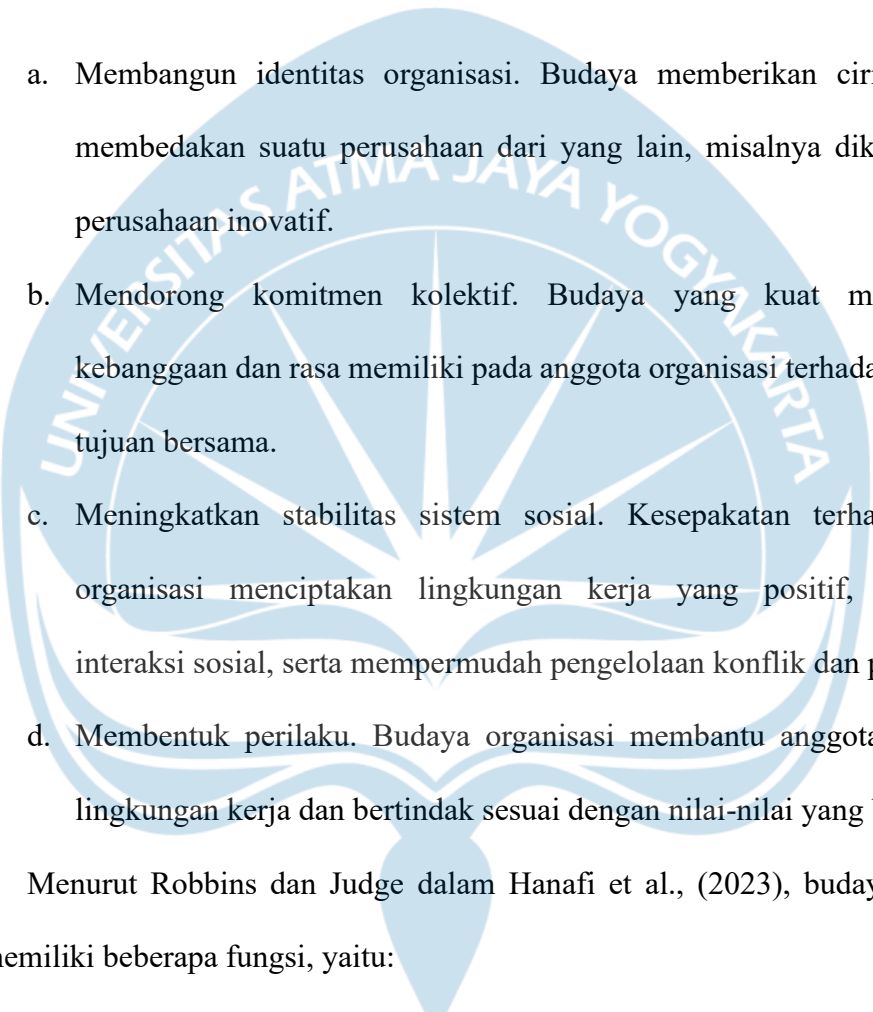
Meskipun budaya organisasi beragam, organisasi berkinerja tinggi umumnya memiliki ciri khas yang sama. Memahami dan menerapkan nilai-nilai inti ini dapat mendorong organisasi untuk mencapai kesuksesan (Wong, 2023).

- a. Keselarasan terjadi saat tujuan perusahaan dan motivasi karyawan memiliki arah yang sama atau sejalan. Organisasi yang efektif mampu menyelaraskan visi, misi, dan tujuannya dengan aspirasi karyawannya.
- b. Budaya apresiasi ditandai dengan pengakuan dan penghargaan atas setiap individu. Pujian, promosi, dan bentuk apresiasi lainnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Budaya apresiasi mendorong rasa saling menghargai antar anggota tim.
- c. Kepercayaan dalam tim memungkinkan anggota untuk mengungkapkan pendapat dan idenya secara terbuka. Serta dukungan tim yang kuat memberikan rasa aman bagi anggota untuk berani mengambil risiko dan mencoba hal baru.
- d. Kerja sama tim yang efektif melibatkan kolaborasi, komunikasi yang terbuka, dan rasa hormat antar anggota tim. Budaya kerja sama tim yang positif dapat membentuk lingkungan kerja yang lebih menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tingkat kebahagiaan karyawan.
- e. Integritas menjadi landasan bagi tim yang efektif. Anggota tim saling mengandalkan untuk mengambil keputusan, menafsirkan hasil, dan membangun kemitraan yang kuat. Budaya integritas menumbuhkan rasa percaya antar anggota tim.
- f. Saat karyawan merasa aman secara psikologis, maka karyawan akan merasa lebih percaya diri untuk mengambil risiko dan memberikan umpan balik

yang jujur, karena merasa yakin bahwa akan dihormati dan didengarkan dengan baik.

2.2.4.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting:

- 
- a. Membangun identitas organisasi. Budaya memberikan ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dari yang lain, misalnya dikenal sebagai perusahaan inovatif.
 - b. Mendorong komitmen kolektif. Budaya yang kuat menumbuhkan kebanggaan dan rasa memiliki pada anggota organisasi terhadap norma dan tujuan bersama.
 - c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Kesepakatan terhadap budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat interaksi sosial, serta mempermudah pengelolaan konflik dan perubahan.
 - d. Membentuk perilaku. Budaya organisasi membantu anggota memahami lingkungan kerja dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku.

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

- a. Sebagai batas norma dan harapan yang mengendalikan perilaku dalam berorganisasi.
- b. Memberikan pengetahuan mengenai jati diri mereka dan apa yang sedang diperjuangkan.
- c. Memberikan fasilitas munculnya komitmen.
- d. Memperkuat sistem sosial dalam organisasi.

- e. Sebagai mekanisme kontrol, membantu antar anggota, memahami, dan mengelola perubahan.

2.2.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2010), terdapat 7 elemen utama yang mencirikan budaya organisasi:

- a. Inovasi, tingkat kreativitas dan dorongan untuk menghasilkan ide-ide baru di antara anggota organisasi.
- b. Stabilitas, penekanan pada lingkungan kerja yang teratur, dapat diprediksi, dan berpegang pada peraturan.
- c. Orientasi pada orang, fokus pada kejujuran, dukungan, dan penghargaan terhadap hak-hak individu dalam organisasi.
- d. Orientasi pada hasil, penekanan yang kuat pada pencapaian target dan hasil yang diharapkan
- e. Bersikap tenang, suasana kerja yang santai dan tidak terlalu formal
- f. Orientasi pada kolaborasi, penekanan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individu.

2.2.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tolkah Mansur dalam Daulay & Indrayeni (2024) indikator yang dapat digunakan:

1. Keterlibatan auditor dalam mengambil keputusan.
2. Kerjasama dalam organisasi
3. Rasa peduli satu sama lain.
4. Budaya organisasi yang ada.

2.2.5 Kinerja Auditor

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Auditor

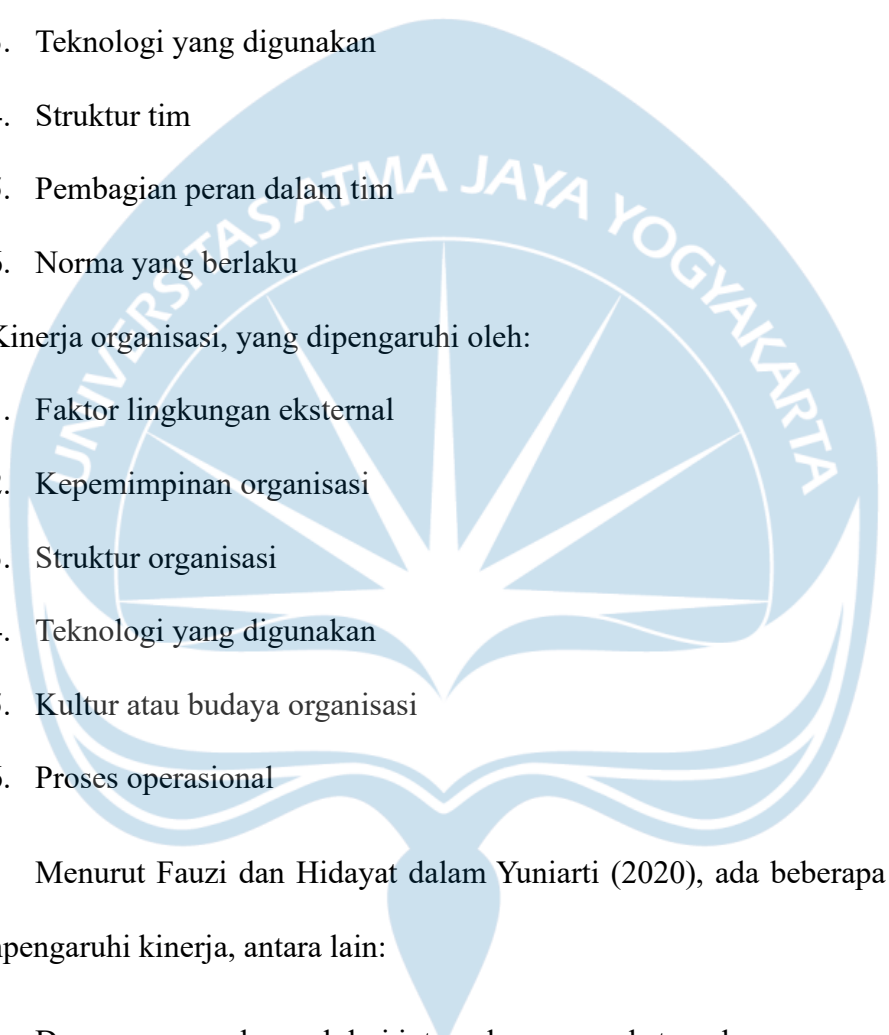
Kinerja auditor adalah hasil kerja auditor dalam memeriksa laporan keuangan suatu organisasi atau perusahaan (Jannah & Ardiarni, 2024). Kinerja auditor mengarah pada efisiensi dan efektivitasnya dalam melakukan tugas audit laporan keuangan. Hal ini terkait dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai. Pencapaian kinerja auditor diukur berdasarkan tiga indikator. Pertama, kualitas pekerjaan yang mencerminkan mutu audit berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan auditor. Kedua, kuantitas pekerjaan yang mengarah pada jumlah hasil yang dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Ketiga, ketepatan waktu yang menunjukkan sejauh mana auditor dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah direncanakan (Yuniarti, 2020).

Standar Audit (SA) 200 mengatur tanggung jawab utama auditor dan kerangka kerja untuk melaksanakan audit. Kinerja auditor secara langsung dinilai dari hasil kerja auditor dan sejauh mana auditor mencapai tujuannya. Kinerja auditor yang efektif adalah ketika auditor mampu mencapai tujuan keseluruhan audit, yaitu memperoleh keyakinan memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji material dan untuk melaporkan temuan sesuai dengan SA.

2.2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dikategorikan ke dalam tiga tingkatan (Artisri & Fatria, 2024):

- a. Kinerja individu, yang dipengaruhi oleh:
 1. Kemampuan / keterampilan
 2. Tingkat motivasi

- 
3. Penggunaan Teknologi
 4. Peran yang dijalankan
- b. Kerja tim atau kelompok, yang dipengaruhi oleh:
1. Kecepatan kerja tim
 2. Gaya kepemimpinan
 3. Teknologi yang digunakan
 4. Struktur tim
 5. Pembagian peran dalam tim
 6. Norma yang berlaku
- c. Kinerja organisasi, yang dipengaruhi oleh:
1. Faktor lingkungan eksternal
 2. Kepemimpinan organisasi
 3. Struktur organisasi
 4. Teknologi yang digunakan
 5. Kultur atau budaya organisasi
 6. Proses operasional

Menurut Fauzi dan Hidayat dalam Yuniarti (2020), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Dorongan yang berasal dari internal maupun eksternal.
- b. Kemampuan atau keahlian individu yang berbeda.
- c. Kebutuhan pribadi.
- d. Imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, misalnya gaji.
- e. Imbalan internal mengarah pada penghargaan atau kepuasan individu, misalnya kebanggaan yang dirasakan saat berhasil menyelesaikan tugas.
- f. Imbalan eksternal, misalnya gaji, bonus, tunjangan, atau pengakuan dari atasan.

- g. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2.2.5.3 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Maria dalam Daulay & Indrayeni (2024), indikator yang digunakan dalam kinerja auditor:

1. Tepat waktu.
2. Kualitas laporan audit
3. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah
4. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
5. Meningkatkan kemampuan
6. Mengatur waktu dengan baik
7. Nilai tambah bagi klien
8. Ketepatan dalam melaksanakan tugas audit

2.2.6 Auditor

2.2.6.1 Pengertian Auditor

Auditor memegang peran penting dalam mengawasi dan melindungi kepentingan publik di bidang keuangan. Tanggung jawab auditor adalah merencanakan dan melaksanakan audit untuk memastikan laporan keuangan bebas dari kesalahan material, baik yang disebabkan karena kecurangan maupun kekeliruan (Lubis & Kuntadi, 2023).

2.2.6.2 Jenis atau Tipe Auditor

- a. Auditor Internal

Auditor internal adalah karyawan perusahaan yang bertugas melakukan audit di dalam perusahaan tempat mereka bekerja.

- b. Auditor Eksternal / Publik

Auditor eksternal atau auditor publik adalah pihak independen di luar perusahaan yang disewa untuk memberikan jasa profesional, seperti audit laporan keuangan. Auditor eksternal dapat bekerja sendiri atau dalam naungan Kantor Akuntan Publik (KAP).

c. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di kantor pemerintah dan bertugas mengaudit keuangan serta operasional instansi-instansi pemerintah (Hadi et al., 2020).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Devi F. Sembiring (2018)	Pengaruh Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Elektronik Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor KAP di Kota Malang)	Variabel Independen: X1 = Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Elektronik Variabel Dependen: Y = Kinerja Auditor	Penggunaan teknologi sistem informasi elektronik berpengaruh terhadap kinerja auditor.
Ida Bagus Satwika Adhi Nugraha dan I Wayan Ramantha (2015)	Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi dan Pelatihan Auditor Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali	Variabel Independen: X1 = Profesionalisme X2 = Etika Profesi X3 = Pelatihan Auditor Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Bali. 2. Etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Bali. 3. Pelatihan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP di Bali.
Kiki Patmala Daulay, Indrayeni	Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Gaya	Variabel Independen: X1 = Etika Profesi	1. Etika profesi tidak berpengaruh

(2024)	Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Padang	X2 = Budaya Organisasi X3 = Gaya Kepemimpinan X4 = Kompetensi Variabel Dependen: Y1 = Kinerja Auditor	terhadap kinerja auditor. - Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. - Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
Ni Made Wintari, Ni Nyoman Ayu Suryandari, dan Anak Agung Putu Gede Bagus Arie Susandya (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompleksitas Tugas dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali	Variebel Independen: X1 = Tingkat pendidikan X2 = Motivasi X3 = Pengalaman kerja X4 = Kompleksitas tugas X5 = Independensi Variabel Dependen: Y1 = Kinerja auditor	- Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. - Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. - Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. - Kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. - Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Beberapa persamaan dan perbedaan antara empat penelitian sebelumnya yang tercantum dalam tabel telah ditemukan. Yang pertama, dari penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2017) memberikan inspirasi dalam meneliti variabel tentang penguasaan teknologi karena teknologi terus menerus mengalami perkembangan,

sehingga di setiap periode atau tahunnya pasti ada perkembangan dan perbedaan dalam teknologi. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Ramantha, 2015) memberikan inspirasi untuk variabel pelatihan. Kompetensi mencakup beberapa hal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keahlian, dan pelatihan. Saat ini kompetensi auditor menjadi penting karena adanya perkembangan teknologi yang pesat. Selain pendidikan tentang audit, auditor harus memiliki pendidikan tentang teknologi serta perlu pelatihan agar dapat memanfaatkan teknologi dengan maksimal. Terinspirasi oleh penelitian (Daulay & Indrayeni, 2024), penelitian ini mengungkapkan sudut pandang baru, yaitu pengaruh budaya organisasi sebenarnya berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Dalam latar belakang penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian (Octavia et al., 2024) menunjukkan hasil budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan penelitian (Daulay & Indrayeni, 2024) menyatakan hasil sebaliknya, yaitu budaya organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Penelitian terdahulu oleh (Wintari et al., 2022) memberikan inspirasi untuk meneliti tentang motivasi kerja seorang auditor dalam meningkatkan kinerja auditor.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Merriam Webster teknologi merupakan penerapan pengetahuan praktik khusus di bidang tertentu mengenai penyelesaian tugas dengan menggunakan proses teknis, metode, atau pengetahuan, serta aspek khusus dari bidang usaha tertentu (Kuncoro, 2021). Auditor lebih baik mampu memahami atau menguasai perkembangan teknologi informasi untuk memudahkan proses dalam mengaudit. Selama proses audit, penting untuk memperhatikan penggunaan teknologi komputer untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan proses audit.

Penguasaan teknologi informasi sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses audit. Dengan teknologi, auditor dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan audit, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kemungkinan kesalahan. Misalnya penggunaan perangkat lunak audit seperti ATLAS dapat membantu auditor dalam mengelola data dan menghasilkan laporan yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, teknologi berfungsi untuk meningkatkan pengendalian internal dan mengubah sistem manual menjadi sistem komputerisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2023) bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor serta penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2017) bahwa penggunaan teknologi sistem informasi elektronik berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₁: Penguasaan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Auditor

Menurut Lubis dan Meutia dalam (Sarboini et al., 2022) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan pekerjaan berlandaskan keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi auditor meliputi pendidikan, keterampilan, pelatihan, dan pengalaman. Auditor yang berkompeten mempunyai wawasan dan keterampilan yang luas untuk membuat laporan audit yang berkualitas tinggi. Pelatihan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja auditor.

Pelatihan adalah proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks auditor, pelatihan dapat mencakup pelatihan formal, informal, dan *on-the-job-training*. Pelatihan yang efektif membantu auditor untuk memahami perubahan dalam regulasi dan standar audit yang terbaru. Pelatihan yang baik mencakup instruktur yang

berkualitas, materi yang relevan, dan metode yang sesuai. Selain itu, pelatihan juga harus mencakup pengembangan *soft skills*, seperti komunikasi dan kepemimpinan yang penting dalam lingkungan kerja audit. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun kepercayaan diri auditor dalam melaksanakan tugasnya. Auditor yang mengikuti pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (T. Hartono & Siagian, 2020) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai pelatihan yang diperoleh, semakin baik pula kinerjanya.

H₂: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor

Menurut Robbins dalam (Yuniarti, 2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Goleman (2011) dalam (Yuniarti, 2020), motivasi kerja yang tinggi akan membuat auditor memiliki daya saing yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Teori Abraham Maslow merupakan teori motivasi yang paling terkenal yang mengatakan manusia memiliki lima kebutuhan: psikologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Dalam konteks auditor, motivasi kerja dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik (dorongan dari dalam diri) dan ekstrinsik (dorongan dari luar). Auditor yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif yang lebih tinggi, yang berdampak pada kualitas audit yang dihasilkan. Jika seorang auditor memiliki motivasi yang tinggi, maka auditor akan berusaha dengan maksimal agar tujuannya tercapai. Namun sebaliknya, jika seorang auditor tidak memiliki motivasi untuk

bekerja, maka auditor tersebut akan bermalas-malasan untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja yang tinggi juga berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Permata Sari & Muslimin, 2022) dengan hasil motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

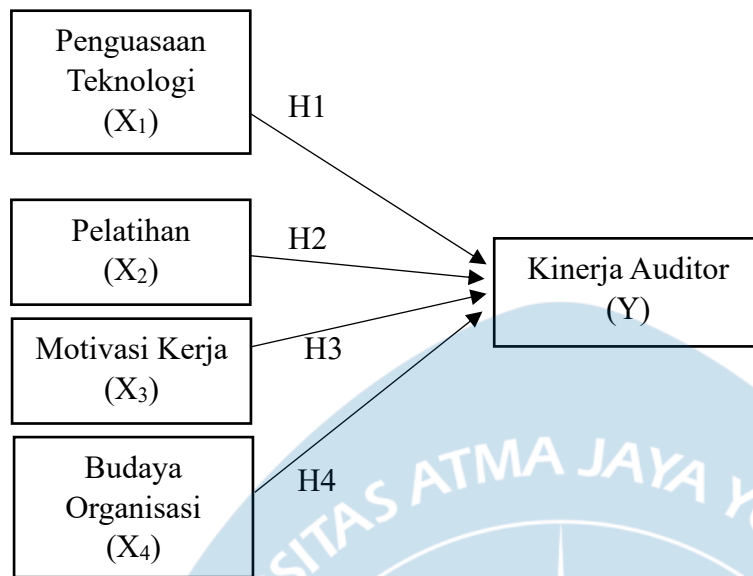
2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Menurut Harianto budaya organisasi adalah tata nilai serta kepercayaan bersama yang diambil dari kebiasaan yang dipelajari oleh kelompok untuk dipatuhi bersama (Damayanti, 2024). Budaya organisasi yang mendukung dan menghargai auditor akan meningkatkan motivasi dan komitmen auditor untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Budaya adalah asumsi, perilaku, cerita, mitos, dan gagasan lain untuk mendefinisikan arti bekerja dalam organisasi. Kebiasaan juga merupakan bagian dari budaya (Vebrianis et al., 2021).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi antar auditor. Budaya organisasi yang baik mencakup nilai-nilai yang mendukung pengembangan profesional dan penghargaan terhadap kontribusi individu. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen auditor, sehingga berdampak positif pada kinerja audit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Octavia et al., 2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.5 Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian