

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Audit

Kualitas Audit didefinisikan sebagai kemampuan seorang auditor untuk dapat mengidentifikasi dan mengungkapkan pelanggaran dalam sistem akuntansi klien. Seorang auditor harus memiliki kemampuan untuk mendeteksi pelanggaran, namun yang paling penting adalah sikap independen. Tanpa informasi terkait kompetensi teknis auditor, seperti pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, profesionalisme, dan struktur organisasi kantor akuntan publik, akan sulit membedakan antara kemampuan dan independensi De Angelo (1981). Menurut Badan Penelitian dan Pengembangan Pengendalian, kualitas audit oleh BPKP adalah suatu proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis dan independen guna memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan dan pencapaian hasil telah sesuai dengan rencana serta apakah rencana tersebut dijalankan secara efektif untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, menurut mutu audit menjadi alat manajerial dalam menilai, memastikan, atau memverifikasi kegiatan yang berkaitan dengan kualitas

Akuntan publik merupakan profesi yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa asurans dan hasil pekerjaannya akan digunakan oleh publik untuk pengambilan keputusan, maka dalam hal ini akuntan publik mengemban kepercayaan masyarakat untuk memberikan opini atas laporan keuangan yang di audit. Tanggung jawab terletak

pada opini atau pernyataan atas laporan atau informasi keuangan, sedangkan penyajian laporan keuangan tersebut merupakan tanggung jawab manajemen. Oleh karena itu akuntan publik memiliki peran untuk meningkatkan kualitas dan kredibilitas informasi keuangan atau laporan keuangan, sehingga mendorong perekonomian nasional yang sehat dan efisien dengan peningkatan transparansi dan mutu informasi dalam bidang keuangan. (IAPI, 2018). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2011 tentang akuntan publik, seseorang harus memiliki izin Akuntan publik dan menteri keuangan dalam memberikan jasa audit, akuntan publik harus mendirikan atau bergabung dalam Kantor Akuntan Publik (KAP), KAP harus memiliki system sesuai dengan standar dengan menerapkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) dan kode etik akuntan publik yang telah ditentukan. Indikator kualitas audit ditentukan sebagai berikut:

1. Kompetensi auditor
2. Etika dan independensi auditor
3. Penggunaan waktu personil kunci perikatan
4. Pengendalian mutu perikatan
5. Hasil reuiu mutu atau inspeksi pihak eksternal dan internal
6. Rentang kendali perikatan
7. Organisasi dan tata Kelola KAP
8. Kebijakan imbalan jasa

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi menurut Fritz Heider (1958) dalam (Queena & Rohman, 2012) Fritz Heider menyatakan bahwa perilaku individu dapat dijelaskan melalui pendekatan teoritis. Pernyataan ini menjadi titik awal ketertarikan para ilmuwan untuk meneliti perilaku manusia melalui teori. Teori tersebut menjelaskan bagaimana seseorang mengevaluasi perilaku dirinya sendiri maupun orang lain, dengan mempertimbangkan dua jenis penyebab: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti kepribadian, karakter, dan sikap, sedangkan faktor eksternal mencakup kondisi atau situasi tertentu yang memberikan tekanan sehingga memengaruhi perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan perilaku orang lain atau diri sendiri mengenai pemahaman pada keadaan sekitar untuk mengetahui alasan mereka terhadap keadaan yang sedang dialami, dapat disebabkan dari faktor internal yaitu kemampuan dan usaha, sedangkan faktor eksternal yaitu keberuntungan dan kesulitan tugas Ayuningtyas & Pamudji (2012).

Teori ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana seseorang menilai atau menafsirkan karakter individu lain yang berbeda darinya, berdasarkan faktor-faktor yang dihubungkan dengan suatu perilaku. Selain itu, teori ini juga bermanfaat untuk menganalisis perilaku individu dalam konteks organisasi. Dalam kaitannya dengan profesi auditor, teori ini digunakan untuk melihat berbagai faktor yang dapat memengaruhi independensi auditor dalam

menjalankan tugas audit, baik yang berasal dari dalam diri auditor (faktor internal) maupun dari lingkungan eksternal (faktor eksternal) (Diartiwi & Yuniasih, 2021).

2.2 Kompetensi Auditor

Dalam melakukan kegiatan audit agar menghasilkan audit yang berkualitas seorang auditor harus memiliki kompetensi dan memiliki kewajiban untuk memelihara pengetahuan dan keterampilan profesionalnya secara berkala sesuai dengan tugas yang dijalankan. Agar pemeriksaan bisa berjalan dengan baik, auditor harus memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian di bidang akuntansi dan audit Asmara (2016). Auditor perlu memenuhi syarat tertentu dan memahami bahwa tim pemeriksa secara keseluruhan harus memiliki keterampilan profesional yang cukup untuk menjalankan tugasnya. Setiap lembaga pemeriksa atau Kantor Akuntan Publik (KAP) juga bertanggung jawab memastikan bahwa tim audit memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang memadai. Selain itu, auditor harus terus meningkatkan kemampuan mereka melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Auditor juga harus kompeten agar bisa menentukan jenis dan jumlah bukti yang perlu dikumpulkan untuk membuat kesimpulan yang akurat setelah proses audit selesai Konrath (2005) Dalam Asmara (2016). Tidak kalah penting, auditor harus memiliki sikap yang independen atau tidak memihak. Dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara

(SPKN), standar umum bagian pertama menekankan pentingnya hal-hal tersebut dalam proses audit.

Menurut Arens et al., (2013:42) dalam Mongkito (2024), seorang auditor wajib memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang audit dan akuntansi, pengalaman kerja yang cukup sesuai dengan tugas yang dijalankan, serta terus mengikuti pelatihan atau pendidikan profesi secara berkelanjutan. Selain menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi sebelum memulai karier, auditor juga perlu terus belajar sepanjang kariernya agar tetap mengikuti perkembangan dalam dunia akuntansi dan audit. Bahkan, untuk tetap memiliki izin praktik sebagai akuntan publik (CPA), auditor diwajibkan mengikuti pendidikan lanjutan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kompetensi auditor adalah Pendidikan formal, pengetahuan, keterampilan, dan pelatihan teknis agar proses audit berjalan dengan baik.

Kompetensi auditor ditentukan oleh 3 (tiga) faktor, yaitu: Pendidikan formal di perguruan tinggi untuk memasuki profesi akuntan, pelatihan praktik dan pengalaman dalam bidang audit, mengikuti Pendidikan profesi berkelanjutan untuk karir professional auditor Boynton et al (2006:61) dalam Asmara (2016). Hal ini didukung oleh Standar Profesi Akuntan Publik (SPAP) dalam Standar Audit (SA) no 150 yaitu kompetensi auditor diperoleh melalui Pendidikan pada perguruan tinggi pada bidang akuntansi, kegiatan pengembangan dan professional di tempat bekerja yang kemudian dibuktikan melalui penerapan pada praktik pengalaman kerja serta jumlah jam kerja riil yang telah diperoleh. (SPAP, 2018). Uji sertifikasi yang diadakan oleh Ikatan

Akuntan Indonesia (IAI) antara lain adalah: Ujian Sertifikasi Tingkat Dasar (CAFB), Ujian Sertifikasi Tingkat Profesional, Ujian Sertifikasi Tingkat Lanjutan.

2.3 Motivasi Auditor

Motivasi adalah hal yang penting dalam perilaku akuntan atau auditor, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik orang-orang menjalankan tugasnya sesuai harapan. Para ahli perilaku berpendapat bahwa seseorang biasanya mengambil keputusan berdasarkan imbalan atau keuntungan yang ingin mereka dapatkan, dan mereka akan memilih tindakan yang menurut mereka bisa membantu mencapai imbalan tersebut Siegel dan Marconi (1989:34) dalam Asmara (2016). Auditor termotivasi menjalankan tugas audit terutama untuk menjaga kelangsungan karier dan usahanya sesuai dengan keinginannya. Selain itu, motivasi auditor juga muncul karena rasa percaya diri bahwa ia mampu menyelesaikan audit tersebut, serta adanya permintaan dari klien dan kebutuhan bisnis lainnya Mills (1993:30) dalam Asmara (2016). Motivasi auditor diukur dengan lima indikator: Sikap Skeptis, Kepribadian, Sikap Positif, Kemampuan Diri dan Sikap Profesionalisme.

Skeptisisme profesional adalah sikap selalu waspada, tidak langsung percaya, dan mempertimbangkan kemungkinan salah saji, baik karena kesalahan maupun kecurangan. Ketidakkonsistenan jawaban adalah sinyal penting dalam audit yang tidak boleh diabaikan. Auditor perlu memahami aspek psikologis dan kepribadian auditee untuk menilai apakah hal tersebut terjadi karena kesalahan yang wajar, kurangnya pemahaman, atau kecurangan. Dengan Sikap Positif, auditor lebih siap menghadapi

tekanan kerja, beradaptasi dengan perubahan, dan membangun reputasi profesional yang kuat. Kemampuan Diri untuk memberikan ide atau gagasan yang dapat membantu kinerja kelompok auditor. Sikap Profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Motivasi auditor berkaitan dengan skeptisme profesional audit. Skeptisisme auditor dapat dianggap sebagai aspek dari motivasi auditor karena merupakan sikap mental yang mendorong auditor untuk tidak mudah percaya pada pernyataan yang belum cukup kuat dasarnya dan selalu mempertanyakan informasi serta mencari bukti, yang esensial dalam mencegah kesalahan atau kecurangan menurut Islahuzzaman (2012) dalam Handari (2018).

Skeptisisme adalah bersikap ragu-ragu terhadap pernyataan-pernyataan yang belum cukup kuat dasar-dasar pembuktiannya. Tidak begitu percaya saja, tapi perlu pembuktian. Skeptisisme profesional auditor merupakan sikap kritis yang ditunjukkan dengan selalu mempertanyakan serta menilai bukti audit secara hati-hati. Dalam melaksanakan tugasnya, auditor memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang disyaratkan profesi akuntan publik agar dapat bekerja secara teliti dan cermat Gusti dan Ali (2008) dalam (Handari, 2018). Dengan demikian, skeptisisme profesional dapat dipahami sebagai sikap keraguan dan pertanyaan terhadap bukti audit yang dimiliki auditor, serta menjadi salah satu faktor dalam mencerminkan tingkat kemahiran profesional seorang auditor.

Sejak tahun 1970-an banyak peneliti mulai membahas peran motivasi dalam perilaku akuntansi dan teori perilaku organisasi. Salah satu pendekatan yang sering

digunakan dalam penelitian perilaku akuntansi adalah teori motivasi kerja. Dikarenakan motivasi merupakan hal yang rumit dalam suatu organisasi, mengingat setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Hal yang dianggap penting oleh satu orang, belum tentu dirasakan sama oleh orang lain, termasuk oleh para akuntan. Leslie juga menyebutkan bahwa dua teori motivasi yang paling sering digunakan dalam pengembangan penelitian berperilaku dalam akuntansi adalah teori harapan (*expectancy theory*) dan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) Leslie (1997) dalam Asmara (2016).

Motivasi merupakan proses yang mempengaruhi seberapa besar semangat, arah tujuan dan seberapa lama orang mau berusaha untuk mencapai target yang diinginkan Robins dan Judge (2007:166) dalam (Andriani & Widiawati, 2017). Motivasi Mengacu pada energi yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan Hollenbeck (2005:105) dalam (Nor, 2012). Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang akan melakukan tindakan, seseorang akan melakukan Tindakan karena adanya tujuan dan motivasi merupakan daya penggerak untuk mencapai tujuan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau energi dari dalam diri seseorang yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunannya dalam bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan penting sebagai penggerak utama yang membuat seseorang mau berusaha dan mempertahankan usahanya hingga target tercapai.

2.3.1 Skeptisme Profesional

Standar umum ketiga (SA seksi 230 dalam SPAP 2011) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama Skeptisisme merupakan sikap yang ditandai dengan keraguan, kecurigaan, serta ketidakpercayaan terhadap kebenaran suatu pernyataan, teori, maupun informasi. Banyak profesi menekankan pentingnya memiliki sikap skeptis yang dapat dipercaya. Profesi yang menuntut sikap skeptis umumnya berkaitan dengan proses pengumpulan serta penilaian kritis terhadap bukti, kemudian membuat keputusan berdasarkan fakta yang tersedia. Profesi tersebut antara lain detektif, aparat kepolisian, akuntan, pengacara, hakim, maupun penyelidik. Skeptisisme profesional mengandung makna bahwa auditor harus bersikap kritis dengan senantiasa menilai serta mempertanyakan kewajaran dan ketepatan fakta yang ditemukan dalam proses audit. Mokoagow at al., (2018) dalam (Susilawati & Salsabilla, 2023) . Skeptisisme yang dapat dipercaya merupakan sikap kritis terhadap pemikiran yang diragukan serta bukti yang ada. Seorang pemeriksa dengan sikap skeptis akan senantiasa waspada dan mempertahankan keraguan dalam pikirannya. Sikap ini penting karena mendorong pemeriksa untuk lebih proaktif serta mencari tambahan informasi dalam proses pemeriksaan Oktavia & Helmy (2019).

2.3.2 Teori Hirarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Abraham Maslow seorang psikolog menemukan teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) menjelaskan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan fisik paling dasar, seperti kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, tempat tinggal, pakaian, hawa nafsu dan sebagainya. Apabila kebutuhan fisiologis terpenuhi maka kebutuhan rasa aman akan terpenuhi.

2. Kebutuhan akan keamanan (*safety needs*)

Kebutuhan akan keamanan adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan diri dari bahaya dan rasa takut, ancaman, perampasan, atau pemecatan.

3. Kebutuhan Sosial (*social needs*)

Kebutuhan social adalah kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kepuasan, dan perasaan memiliki, serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang.

4. Kebutuhan akan Penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan Penghargaan adalah kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan paling tinggi, kebutuhan ini akan mendominasi perilaku seseorang apabila semua kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan inilah yang memotivasi seseorang untuk bekerja guna mendapatkan realisasi diri, kebutuhan ini juga jarang sekali terpenuhi,

2.3.3 Teori X dan Y (Douglas McGregor)

Teori motivasi menggabungkan antara motivasi internal dan eksternal dikembangkan oleh Douglas McGregor (1960) dalam Marliani (2019). McGregor, seorang psikolog sosial Amerika, dalam proyek penelitiannya yang meneliti motivasi dan perilaku umum anggota organisasi, telah merumuskan dua teori dasar tentang perbedaan perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut dengan nama teori X dan teori Y. McGregor terkenal dengan teori X dan teori Y.

Teori X:

Teori X beranggapan bahwa sebagian besar pekerja bersikap negatif terhadap pekerjaan. Dalam pandangan ini, karyawan dianggap tidak memiliki ambisi, cenderung menghindari tanggung jawab, dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. Manajer yang menganut Teori X percaya bahwa

karyawannya malas, kurang cerdas, dan hanya bekerja demi gaji. Karena itu, mereka menerapkan gaya kepemimpinan yang ketat dan mengawasi langsung pekerjaan bawahannya. Mereka juga yakin bahwa setiap tindakan harus diawasi dan diberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan hasilnya. Gaya manajemen seperti ini lebih cocok digunakan untuk memotivasi pekerja yang tidak memiliki motivasi dari dalam diri, seperti pada pekerjaan yang jarang memberi peluang promosi atau bersifat rutin dan berulang.

Teori Y:

Teori Y merupakan kebalikan dari Teori X. Dalam pandangan ini, manajer percaya bahwa karyawan secara alami memiliki motivasi dari dalam diri, senang bekerja, dan ingin berkembang tanpa harus diberi imbalan langsung. Karyawan dianggap sebagai aset penting bagi perusahaan dan berkontribusi besar terhadap kemajuan organisasi. Teori Y melihat bahwa sebagian karyawan justru merasa tertantang dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka mampu bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya tanpa perlu diawasi terus-menerus, dan tetap menghasilkan kualitas kerja yang baik. Karena pendekatannya lebih manusiawi dibandingkan Teori X, manajer yang menganut Teori Y cenderung membangun hubungan yang lebih dekat dan positif dengan karyawan. Hal ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.

2.3.4 Teori Kebutuhan Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg mengembangkan teori Maslow dan memperkenalkan **teori dua faktor motivasi**, yang juga dikenal sebagai **teori motivasi-hygiene** (teori MH) oleh Frederick Herzberg (1950) dalam Asmara (2016). Herzberg menyatakan bahwa ada dua jenis faktor yang berbeda yang memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Pertama, ada faktor yang memberikan kepuasan kerja (job satisfiers), yang berkaitan langsung dengan isi atau tugas pekerjaan itu sendiri. Kedua, ada faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (job dissatisfiers), yang berhubungan dengan kondisi atau lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memicu semangat dan motivasi disebut **motivator** (*satisfiers*), sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan disebut **faktor hygiene**, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan suasana kerja yang mendukung atau perlu dipelihara.

Faktor pemeliharaan (maintenance factor) berfungsi untuk menjaga agar seseorang tetap merasa puas, namun bukanlah faktor utama yang mendorong seseorang untuk lebih termotivasi. Meski begitu, bagi sebagian orang, faktor ini tetap bisa menjadi sumber motivasi jika mereka menghargainya. Bahkan, ada kalanya hal yang dianggap motivator oleh seseorang, justru hanya dianggap sebagai faktor pemeliharaan oleh orang lain. Herzberg menekankan bahwa bentuk penghargaan dalam organisasi sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan

kerja. Teori dua faktor ini merupakan teori yang khusus dan relevan untuk memahami motivasi dalam dunia kerja.

2.3.5 Teori Kebutuhan McClelland (David McClelland)

Menurut David McClelland 1961 dalam (Asmara, 2016b) motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada dalam diri manusia, terdapat tiga kebutuhan. Manusia pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk melampaui kemampuan orang lain, seseorang dianggap memiliki motivasi berprestasi jika memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat memperoleh prestasi yang lebih unggul dibandingkan prestasi orang lain. Tiga kebutuhan manusia menurut McClelland adalah:

- Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for achievement*)

Keinginan untuk menghadapi tantangan serta berkembang merupakan motivasi dari dalam diri seseorang. Dorongan ini membuat seseorang berusaha melewati berbagai rintangan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang memiliki semangat untuk maju biasanya memiliki hasrat untuk terus belajar dan berkembang. Bagi mereka, menyelesaikan tugas atau tanggung jawab adalah hal yang penting, bukan semata-mata karena mengharapkan imbalan, tetapi karena adanya kepuasan dalam pencapaian itu sendiri.

- Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)

Motivasi untuk memengaruhi orang lain dan mengubah situasi muncul dari dorongan untuk memiliki kekuasaan. Orang yang didorong oleh keinginan ini biasanya ingin memberikan pengaruh nyata dalam organisasi dan siap menghadapi risiko demi mencapai hal tersebut. Setelah kekuasaan diperoleh, penggunaannya bisa bersifat positif dan membangun, atau sebaliknya, bisa digunakan dengan cara yang merugikan dan merusak.

- Kebutuhan akan berafiliasi (*Need For Affiliation*)

Dorongan untuk menjalin hubungan sosial secara positif mendorong seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Individu yang memiliki motivasi afiliasi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika mereka mendapat apresiasi atas sikap kerja sama dan sifat menyenangkan mereka. Mereka cenderung memilih untuk berada di lingkungan yang terdiri dari orang-orang yang sudah mereka anggap sebagai teman. Kepuasan mereka berasal dari berada di lingkungan yang hangat dan bersahabat, serta mereka menginginkan adanya ruang dan keleluasaan untuk membangun hubungan yang penuh perhatian dan pengertian.

2.4 Lingkungan Kerja Auditor

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja auditor mencakup aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, seperti dukungan manajemen puncak dan lingkungan kerja fisik auditor Dressler (2017) dalam Devan Adika Prasetya et al. (2025). Indikator lingkungan kerja yang pertama dukungan manajemen puncak, merupakan dukungan manajemen puncak terhadap auditor merupakan bentuk komitmen dan keterlibatan aktif dari pimpinan tertinggi organisasi dalam mendukung fungsi audit internal maupun eksternal. Hal ini mencakup pemberian wewenang, sumber daya, serta perhatian serius terhadap temuan dan rekomendasi auditor. Indikator lingkungan kerja selanjutnya Adalah lingkungan kerja fisik auditor mencakup ketersediaan dan aksesibilitas terhadap sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses audit, seperti informasi dari auditee, perangkat keras dan lunak, serta infrastruktur lainnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas hasil audit. Hubungan yang harmonis antar auditor di tempat kerja dapat mendukung terciptanya laporan audit yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan suasana kerja yang aman dan nyaman. Kerja sama yang baik dengan rekan-rekan juga membantu membangun lingkungan kerja yang positif, sementara hubungan yang sehat dengan lingkungan sekitar menciptakan kenyamanan bagi auditor dalam menyelesaikan pekerjaannya Pattih et al. (2021) dalam Devan Adika Prasetya et al. (2025). Lingkungan kerja yang mendukung

juga mempermudah terjalinnya komunikasi yang efektif antar auditor, memudahkan akses terhadap bantuan dari ahli luar, serta membuka peluang untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan Messier et al. (2020) dalam (Devan Adika Prasetya et al., 2025).

Lingkungan kerja meliputi Dukungan manajemen puncak terhadap auditor merupakan bentuk komitmen dan keterlibatan aktif dari pimpinan tertinggi organisasi dalam mendukung fungsi audit internal maupun eksternal. Hal ini mencakup pemberian wewenang, sumber daya, serta perhatian serius terhadap temuan dan rekomendasi auditor. Lingkungan kerja fisik auditor mencakup ketersediaan dan aksesibilitas terhadap sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses audit, seperti informasi dari auditee, perangkat keras dan lunak, serta infrastruktur lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
Rina Yuliasuty Asmara (2016) <i>Effect of Competence and Motivation of Auditor of the Quality of Audit: Survey on the External Auditor Registered Publik Accounting Firm</i>	Variabel Y: Kualitas Audit Variabel X1: Motivasi Auditor Variabel X2: Kompetensi Auditor	Regresi Linier Berganda	Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Audit Auditor diperoleh sebesar 33,8%. Kompetensi Auditor dan Motivasi Auditor mempunyai pengaruh terhadap Kualitas Audit sebesar 48,20%.

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
<i>in Jakarta in Indonesia</i>			
Adeniji, Yisa Ayinla (2021) <i>Perception of Auditors Working Environment and Audit Quality in Nigeria</i>	Variabel Y: Kualitas Audit Variabel X1: Dukungan Manajemen puncak Variabel X2: Pelatihan dan pengembangan Variabel X3: Lingkungan Kerja Fisik Variabel X4: Otonomi untuk menerapkan Teknik audit yang dipelajari selama pelatihan	Regresi Linier Berganda	Dukungan manajemen puncak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit ($\beta = 0,446$, $t(104) = 5,995$, $p = 0,000$), sedangkan pelatihan dan pengembangan lingkungan kerja fisik dan otonomi untuk menerapkan teknik audit yang dipelajari selama pelatihan tidak signifikan, oleh karena itu penelitian menyimpulkan bahwa dukungan manajemen puncak mewakili prediktor terpenting kualitas audit.
Devan Adika Prasetya, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty (2025) Pengaruh Independensi, Kompetensi, Etika, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta)	Variabel Y: Kualitas Audit Variabel X1: Independensi Variabel X2: Kompetensi Variabel X3: etika Variabel X4: Profesionalisme Variabel X5: Lingkungan Kerja	Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis	Independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta; Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta; Etika berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
			Jakarta; Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta; Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta; dan Independensi, Kompetensi, Etika, Profesionalisme dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta.
Hery Kurniawan, Tettet Fitrianti, Cahya Irawady (2020) Pengaruh Mutasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Y: Kinerja Auditor Variabel X1: Mutasi Variabel X2: Motivasi Variabel X3: Kompetensi	Regresi Linear Berganda	Muatsi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor secara parsial dan simultan.
Sri Ainun, Nasrullah Djamil (2024) <i>Audit Quality: The Impact of Auditor Competence, Independence, and Professionalism</i>	Variabel Y: Quality Audit Variabel Z: Competence Of Audit Evidence Variabel X1: Competence Variabel X2: Independence	Regresi Linear Berganda	kompetensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit maupun kompetensi bukti. Independensi auditor juga tidak berpengaruh signifikan terhadap

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
<i>with Evidence Competence as Mediator</i>	Variabel X3: Professionalism		kualitas audit maupun kompetensi bukti. Sebaliknya, profesionalisme auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit dan kompetensi bukti. Selain itu, kompetensi bukti terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit.
Nanda Putra Saragi, Idhar Yahya, Abdhy Aulia Adnans (2022) Pengaruh Moderasi Motivasi Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit	Variabel Y: Kualitas Audit Variabel X1: Kompetensi Auditor Variabel X2: Pengalaman Audit Variabel X3: Remote Audit	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan yang dimiliki auditor belum tentu meningkatkan kualitas audit secara langsung. Sebaliknya, pengalaman auditor berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti auditor dengan jam terbang tinggi lebih mampu mendeteksi kesalahan dan memberikan rekomendasi yang tepat. Audit jarak jauh juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
			audit, di mana pemanfaatan teknologi dan prosedur yang tepat dapat menjaga mutu audit meskipun tanpa tatap muka langsung. Namun, motivasi auditor tidak mampu memoderasi hubungan antara kompetensi, pengalaman, maupun audit jarak jauh terhadap kualitas audit, sehingga tingkat motivasi yang tinggi tidak selalu memperkuat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kualitas audit.
I Gusti Agung Candrika Mahadewi dan Anak Agung Ngurah Bagus Dwirandra (2022) Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Kualitas Audit	Variabel Y: Kualitas Audit Variabel X1: Skeptisme Profesional Auditor Variabel X2: Pengalaman Kerja Auditor Variabel X3: Independensi Auditor Variabel X4: Lingkungan Kerja Auditor	Regresi Linear Berganda	Semakin tinggi tingkat skeptisisme profesional, pengalaman kerja, independensi, serta semakin kondusif lingkungan kerja auditor maka akan sangat berpengaruh terhadap kualitas hasil audit yang semakin baik. Hal ini pada akhirnya akan membuat laporan audit yang dihasilkan auditor memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi, sehingga dapat dipercaya oleh

Peneliti/Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
			publik. Nilai dari R Square dalam penelitian ini sebesar 0,616 (61,6%) yang berarti bahwa masih ada sebanyak 38,4% faktor (variabel) lain yang dapat memengaruhi kualitas audit.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit

Kompetensi auditor adalah pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang auditor untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Standar Audit (SA) no 150 yaitu kompetensi professional ditegaskan bahwa auditor harus memiliki kompetensi profesional yang memadai dan keahlian teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan teknis, dan pengalaman praktik audit *SPAP (2013)*. Auditor yang kompeten akan mampu menerapkan prosedur audit dengan tepat, memahami standar akuntansi dan audit yang berlaku.

Kompetensi auditor ditentukan oleh 3 (tiga) faktor, yaitu: Pendidikan formal di perguruan tinggi untuk memasuki profesi akuntan, pelatihan praktik dan pengalaman dalam bidang audit, mengikuti Pendidikan profesi berkelanjutan untuk karir professional auditor Boynton et al (2006:61) dalam Asmara (2016)

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang auditor, semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Maka oleh karena itu, hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Auditor Terhadap Kualitas Audit

Motivasi merupakan proses yang mempengaruhi seberapa besar semangat, arah tujuan dan seberapa lama orang mau berusaha untuk mencapai target yang diinginkan Robins dan Judge (2007:166) dalam (Andriani & Widiawati, 2017). Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks audit, motivasi auditor adalah keinginan dan kemauan auditor untuk melaksanakan tugas audit secara optimal sesuai standar profesional, meskipun menghadapi tantangan atau tekanan pekerjaan. Auditor yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mempertahankan integritas, independensi, dan ketelitian dalam melaksanakan prosedur audit sehingga menghasilkan laporan yang baik.

Menurut David McClelland 1961 dalam Asmara (2016) motivasi didasarkan pada kekuatan yang ada dalam diri manusia, terdapat tiga kebutuhan. Manusia pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk melampaui kemampuan orang lain, seseorang dianggap memiliki motivasi berprestasi jika memiliki

keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dapat memperoleh prestasi yang lebih unggul dibandingkan prestasi orang lain. Auditor dengan motivasi kuat pada tiga aspek ini lebih mungkin menghasilkan kualitas audit yang tinggi karena terdorong untuk mencapai hasil terbaik, memengaruhi perbaikan tata kelola, dan menjaga hubungan kerja yang efektif tanpa mengorbankan integritas.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang auditor, semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Maka oleh karena itu, hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

H2: Motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

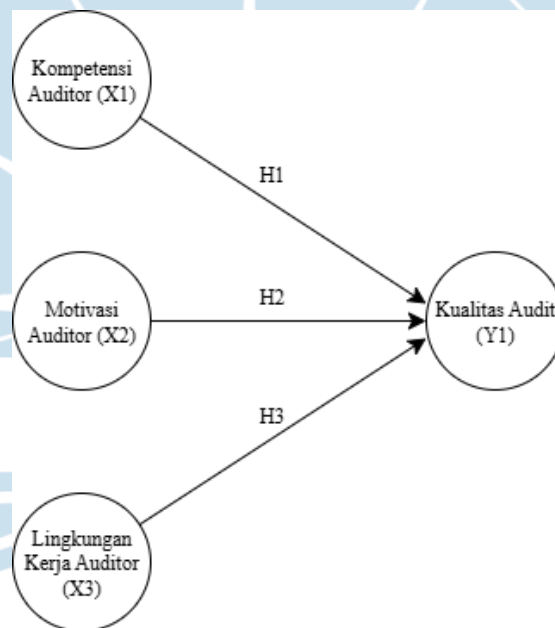
2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja auditor mencakup aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja seorang auditor, seperti gaji dan lingkungan kerja yang mendorong kinerja manajemen puncak, Dressler (2017) dalam Devan Adika Prasetya et al. (2025). Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas hasil audit. Hubungan yang positif antar auditor di tempat kerja dapat mendukung terciptanya laporan audit yang berkualitas.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki seorang auditor, semakin tinggi pula kualitas audit yang dihasilkan. Maka oleh karena itu, hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

H3: Lingkungan kerja auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2. 1. Model Penelitian

