

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

Mardika dan Suartana (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Auditor pada Kualitas Audit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh independensi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan motivasi auditor pada kualitas audit di Inspektorat Provinsi Bali. Populasi penelitian adalah seluruh pejabat fungsional auditor (JFA) dan pejabat fungsional pengawas penyelenggara urusan pemerintah daerah (P2UPD) pada Inspektorat Provinsi Bali dan penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang diukur dengan skala *likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi, pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas audit pada Inspektorat Provinsi Bali.

Dewi dan Muliarta (2018) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Profesionalisme, Integritas, *Locus of Control* dan Kinerja Auditor pada Kualitas Audit. Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh auditor pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali yang terdaftar di IAPI berjumlah 9 KAP, dengan menjadikan 71 auditor, sebagai sampel dengan metode *sample jenuh*. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dengan responden yang kembali berjumlah 44 orang. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali, Integritas berpengaruh positif pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali, dan *Locus of control* berpengaruh

positif pada kualitas audit di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi klien dalam memilih auditor independen untuk mengurangi dan mengatasi konflik kepentingan antara *principal* dengan *agent*. Selain itu bagi auditor agar tetap mempertahankan profesionalisme, integritas, *Locus of control* serta meningkatkan kinerja yang untuk dapat menghasilkan dan meningkatkan kualitas audit.

Wijaya (2016) melakukan penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit. Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh independensi, akuntabilitas, pengalaman kerja, integritas, objektivitas, dan profesionalitas terhadap kualitas audit. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di kantor akuntan public di Jakarta dan telah teregistrasi dalam Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *puspositive sampling*. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 150 eksemplar, tetapi hanya 134 eksemplar yang kembali dan 100 eksemplar yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. Sementara independensi, akuntabilitas, integritas, objektivitas, dan profesionalisme tidak mempunyai pengaruh terhadap kualitas audit.

Fietoria dan Manalu (2016) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Audit di Kantor Akuntan Publik Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada auditor yang bekerja di KAP Bandung yang terdaftar di Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit kecuali kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kualitas audit, sedangkan secara simultan profesionalisme, independensi, kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit.

Turangan *et al* (2016) melakukan penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi, pengalaman, independensi, obyektifitas, integritas dan motivasi auditor pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara terhadap kualitas audit. Populasi penelitian adalah semua auditor di Inspektorat provinsi Sulawesi Utara dengan total sampel 60 auditor yang bekerja di Inspektorat provinsi Sulawesi Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan *purposive / judgment sampling*. Hasil analisis regresi berganda menjelaskan bahwa kualitas audit yang dimiliki oleh Inspektorat Sulawesi Utara berhubungan positif atau arah kompetensi, pengalaman, independensi, obyektifitas, integritas dan motivasi. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengalaman, kemandirian, obyektivitas, integritas dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit. Sedangkan secara parsial kompetensi, pengalaman dan independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit sebaliknya variabel obyektivitas, integritas dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,803 menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, pengalaman, independensi, obyektifitas, integritas dan motivasi memiliki hubungan (korelasi) yang sangat kuat pada kualitas audit, karena mendekati nilai 1. Nilai *adjusted R²* sebagai koefisien determinasi adalah 0,605, yang berarti peningkatan kualitas audit sebesar 60,5% dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman, kemandirian, obyektivitas, integritas dan motivasi, sedangkan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian atau dijelaskan oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kuntari (2017) melakukan penelitian mengenai *The Effect of Auditor Ethics, Auditor Experience, Audit Fees and Auditor Motivation on Audit Quality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika auditor, pengalaman auditor, biaya audit, dan motivasi auditor terhadap kualitas audit kantor akuntan

publik di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di Semarang. Jumlah populasi kantor akuntan publik di Semarang menurut Institut Akuntan Publik Indonesia pada tahun 2016 adalah 98 responden dari 14 kantor akuntan publik. Kuisisioner dibagikan kepada auditor di semua kantor akuntan publik tersebut. Penelitian ini menggunakan penilaian *purposive sampling* dengan kriteria sampel adalah mereka telah bekerja dan berpengalaman di kantor akuntan publik selama satu tahun. Total sampel penelitian ini adalah 30 responden. Menggunakan analisis regresi linier berganda, hasilnya menunjukkan bahwa etika auditor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas audit; pengalaman auditor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas audit; biaya audit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas audit; dan motivasi auditor memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kualitas audit. Etika, pengalaman, biaya, dan motivasi auditor memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit.

Sunyoto (2017) melakukan penelitian mengenai *The Effect of Functional Training, Integrity, Competency and Organizational Commitment of Quality Audit In the Audit Board of Republic Indonesia*. Penelitian ini menyelidiki tentang pengaruh pelatihan fungsional, integritas, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kualitas audit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan fungsional, integritas, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kualitas audit, di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, Jakarta pada tahun 2017. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur. Metode penelitian survei menggunakan teknik analisis jalur pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dari 100 auditor sebagai sampel. Sampel dijual dengan *simple random sampling* dari 130 Auditor sebagai populasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh langsung signifikan fungsional pelatihan terhadap kualitas audit; integritas pada kualitas audit; kompetensi terhadap kualitas audit; komitmen organisasi pada audit kualitas; pelatihan fungsional, Integritas dan Kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi; pelatihan fungsional dan Integritas berpengaruh langsung signifikan terhadap kompetensi; efek langsung pada integritas pelatihan fungsional adalah signifikan.

Bouhawia (2015) melakukan penelitian mengenai *The Effect of Working Experience, Integrity, Competence, and Organizational Commitment on Audit Quality (Survey State Owned Companies In Libya)*. Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empiris tentang pengaruh karakteristik pribadi auditor terhadap kualitas audit. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada perusahaan yang dimiliki di Libya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Untuk analisis digunakan uji validitas dan reliabilitas sebagai uji instrumen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dan untuk uji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, integritas, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Pengalaman kerja memiliki nilai aritmatika dan koefisien beta terbesar. Oleh karena itu, variabel Integritas memiliki pengaruh paling kuat daripada variabel lain sehingga variabel Pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kualitas hasil audit.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016:141). Efendy (2010:3) mengemukakan bahwa motivasi auditor merupakan derajat seberapa besar dorongan yang dimiliki auditor dalam melaksanakan audit secara berkualitas.

Kiruja (2013:16) menyatakan bahwa motivasi auditor merupakan kekuatan batin yang menyebabkan seorang auditor bertindak tertentu. Adanya motivasi tentunya akan membuat auditor akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, ini dikarenakan proses audit merupakan proses yang begitu panjang dan rumit. Dengan adanya motivasi, maka auditor diharapkan lebih memiliki intensitas, arah, dan ketekunan sehingga tujuan organisasi tempat auditor bekerja dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan

dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Motivasi seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya dalam penelitian Efendy (2010:5) dicerminkan dalam empat hal, yaitu:

1. Tingkat Aspirasi merupakan urgensi audit yang berkualitas. Keikutsertaan seorang auditor untuk melakukan audit berkualitas dikenal dengan tingkat aspirasi.
2. Ketangguhan merupakan seorang auditor yang tangguh akan melaporkan temuan sekecil apapun dan akan selalu mempertahankan pendapat yang menurut dia benar.
3. Keuletan merupakan sikap dari seorang auditor yang tabah, tahan, dan tangguh dalam menjalankan tugasnya. Keuletan adalah kemampuan untuk bertahan, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa dalam proses audit yang dilakukan.
4. Konsistensi merupakan keteguhan sikap seorang auditor dalam mempertahankan sesuatu. Konsistensi dalam audit, dengan melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai dengan standar, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, dan mempertahankan hasil audit, meskipun hasil audit yang dihasilkan berbeda dengan hasil audit yang dihasilkan oleh rekan lain dalam tim.

Indikator motivasi yang dikemukakan Feriyanto dan Triana (2015:80) yaitu:

1. *Motivasi Intrinsik*, adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi intrinsik merupakan bagian dari *self determinant* yang didorong dari dalam diri seorang auditor untuk mendapatkan kepuasan diri dari pada mendapatkan konsekuensi yang akan diterima. Jadi, motivasi intrinsik merupakan dorongan auditor dalam melakukan sesuatu karena adanya

kesenangan atau ketertarikan dalam melakukannya sehingga mendapatkan kepuasan dalam diri. Diantara bentuk motivasi intrinsik yaitu kebutuhan auditor berupa pujian apabila auditor menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil kerja yang memuaskan. KAP memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada auditor jika memenuhi persyaratan, sehingga auditor dapat membangun karir sebagai auditor yang lebih baik dimasa depan.

2. *Motivasi ekstrinsik*, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Auditor yang melakukan sesuatu bukan karena tertarik, tetapi karena adanya akibat yang akan diterima atau karena adanya kontrol dari luar merupakan perilaku yang termotivasi secara ekstrinsik. Dalam motivasi ekstrinsik perilaku diasumsikan tidak memiliki unsur *self determinant* karena perilaku tersebut dikendalikan dari luar dan bukan oleh diri sendiri. Namun bukan berarti perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik sama sekali tidak memiliki unsur *self determinant*, melainkan memiliki variasi *self determinant* yang berbeda. Diantara bentuk motivasi ekstrinsik yaitu auditor merasa berguna didalam keluarga maupun masyarakat dengan bekerja di KAP, penghasilan sebagai auditor cukup untuk memenuhi kebutuhan maupun auditor merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja.

2.2.2. Integritas

Sulaiman (2010:131) mendefinisikan Integritas adalah tentang keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberi kembali, dedikasi, kredibilitas dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup.

Integritas diatur dengan prinsip etika dalam Profesi Ikatan Akuntan Indonesia yang menyatakan integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan profesional. Dalam menghadapi aturan, standar, panduan khusus atau menghadapi pendapat yang bertentangan, anggota harus menguji keputusan atau perbuatannya dengan bertanya apakah anggota telah melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan apakah anggota telah menjaga

integritas dirinya. Dimana integritas mengharuskan anggotanya untuk menaati standar teknis dan etika, selain itu juga mengharuskan anggota untuk mengikuti prinsip objektivitas dan kehati-hatian profesional (Sari, 2012).

Didalam SPAP Seksi 110 (2011:110.1) yang tercantum dalam standar umum pertama berbunyi : “Prinsip integritas mewajibkan setiap Praktisi untuk tegas, jujur, dan adil dalam hubungan professional dan hubungan bisnisnya.”

Menurut Agoes (2012:95) mengemukakan bahwa integritas mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa. Pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi. Integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa prinsip integritas menegaskan bahwa seorang auditor harus selalu memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, harus tegas, jujur, bebas dari benturan kepentingan dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material yang diketahuinya atau mengalihkan pertimbangannya kepada pihak lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, seorang auditor harus memenuhi tanggungjawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin, dimana seorang auditor harus selalu bersikap jujur dan berterus terang, bertanggungjawab bebas dari benturan kepentingan, tegas, mempunyai dedikasi yang tinggi dan dapat dipercayserta tidak dapat menerima kecurangan atau peniadaan prinsip untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambil keputusan yang berkualitas.

Menurut IAPI (2019:6) dikatakan bahwa setiap praktisi harus tegas dan jujur dalam menjalin hubungan profesional dan hubungan bisnis dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap anggota harus dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan integritas yang tinggi agar kepercayaan masyarakat dapat terjaga. Integritas merupakan patokan (*brenckmark*) bagi anggota dalam menguji keputusan yang diambilnya. Auditor yang berintegritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak

dapat menerima kecurangan prinsip. Dengan integritas yang tinggi, maka auditor dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya. Integritas diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Apabila auditor independen dihadapkan pada situasi tidak terdapat aturan, standar, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan, ia harus berfikir apakah keputusan atau perbuatannya telah sesuai dengan integritasnya sebagai auditor.

Menurut IAPI (2019:24), ancaman kepatuhan terhadap prinsip dasar etika mungkin muncul dari beragam fakta dan keadaan. Kategori dari ancaman dijelaskan di paragraf 120.6-A3. Berikut adalah contoh fakta dan keadaan dalam setiap kategori yang mungkin memunculkan ancaman bagi Akuntan ketika melakukan aktivitas profesional yang dapat mempengaruhi integritas seorang auditor yaitu:

1. Ancaman kepentingan pribadi
 - a. Akuntan memiliki kepentingan keuangan pada, atau menerima pinjaman atau jaminan dari, organisasi tempatnya bekerja.
 - b. Akuntan terlibat dalam perancangan kompensasi insentif yang ditawarkan oleh organisasi tempatnya bekerja.
 - c. Akuntan memiliki akses ke aset perusahaan untuk keperluan pribadi.
 - d. Akuntan menerima hadiah atau perlakuan istimewa dari pemasok organisasi tempatnya bekerja.
2. Ancaman telaah pribadi
Akuntan menentukan perlakuan akuntansi yang tepat atas kombinasi bisnis setelah yang bersangkutan melakukan studi kelayakan yang mendukung keputusan akuisisi bisnis tersebut.
3. Ancaman advokasi
Akuntan memiliki kesempatan untuk memanipulasi informasi dalam prospektus untuk tujuan memperoleh pembiayaan yang menguntungkan.
4. Ancaman kedekatan
 - a. Akuntan bertanggung jawab atas pelaporan keuangan organisasi tempatnya bekerja ketika terdapat anggota keluarga inti atau keluarga dekat yang bekerja di organisasi tersebut yang membuat keputusan yang memengaruhi laporan keuangan.

- b. Akuntan memiliki hubungan yang lama dengan rekan bisnis yang memengaruhi keputusan bisnis.
5. Ancaman intimidasi
 - a. Akuntan atau anggota keluarga inti atau keluarga dekat menghadapi ancaman pemecatan atau penggantian atas ketidaksepakatan tentang penerapan standar akuntansi serta cara informasi keuangan dilaporkan.
 - b. Seorang individu mencoba memengaruhi proses pengambilan keputusan dari Akuntan, misalnya berkenaan dengan pemberian kontrak atau penerapan standar akuntansi.

Sesuai dengan Prinsip Etika Profesi Ikatan Akuntan Indonesia dalam Agoes (2012:95), maka dalam penelitian ini yang dijadikan indikator untuk integritas, yaitu:

1. Kejujuran Auditor

Kejujuran auditor yaitu apa yang dikatakan seseorang auditor yang berintegritas harus sesuai dengan hati nuraninya dan apa yang dikatakannya sesuai dengan kenyataan yang ada.

2. Keberanian Auditor

Keberanian auditor yaitu seorang auditor harus memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan.

3. Sikap bijaksana auditor

Sikap bijaksana auditor yaitu seorang auditor harus selalu bijaksana dalam menimbang segala permasalahan berikut masalah-masalahnya dengan seksama.

4. Tanggungjawab auditor

Tanggungjawab auditor yaitu seorang auditor harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap keputusan dan tindakannya sehingga tidak mengakibatkan kerugian untuk orang lain.

2.2.3. Profesionalisme

Menurut Baotham (2014) profesionalisme adalah wujud dari upaya yang optimal untuk memenuhi segala tindakan dengan tidak merugikan pihak lain dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait. Secara konseptual, profesi dan

profesionalisme tentu dapat dibedakan. Profesi adalah sebuah pekerjaan yang mengharuskan seseorang memiliki beberapa kriteria tertentu untuk mendapatkan pekerjaan tersebut, sedangkan profesionalisme adalah suatu sikap individu yang sangat menentukan individu tersebut dalam bersikap dan berperilaku.

Menurut Tjiptohadi dalam Sagara (2013), profesionalisme mempunyai beberapa makna yaitu: Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai bidang keahliannya, atau memperoleh imbalan karena keahliannya. Seseorang bisa dikatakan profesional apabila telah mengikuti pendidikan tertentu yang menyebabkan mempunyai keahlian atau kualifikasi khusus. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Prinsip-prinsip moral, seperti halnya norma umum masyarakat, mengarahkan akuntan agar berperilaku sesuai dengan tatanan kehidupan seorang profesional. Ketiga, profesional berarti moral. Kadar moral seseorang yang membedakan antara internal auditor satu dengan internal auditor lainnya. Moral seseorang dan sikap menjunjung tinggi etika profesi bersifat sangat individual.

Menurut Arens et al (2015:105), profesionalisme auditor merupakan tanggungjawab untuk bertindak lebih dari sekedar memenuhi tanggungjawab diri sendiri maupun ketentuan hukum dan peraturan masyarakat, akuntan publik sebagai profesional mengakui adanya tanggungjawab kepada masyarakat, klien serta rekan praktisi termasuk perilaku yang terhormat meskipun itu berarti pengorbanan diri.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme auditor adalah perilaku, tujuan, dan kualitas untuk membentuk orang-orang profesional yang berprofesi sebagai auditor independen yang menjunjung tinggi kode etik dan standar yang berlaku untuk mendukung profesinya.

Sikap dan tindakan profesional merupakan tuntutan diberbagai bidang profesi, tidak terkecuali profesi sebagai auditor. Auditor yang profesional dalam melakukan pemeriksaan diharapkan akan menghasilkan audit yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Profesional yang harus ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya yang antara lain dapat melalui

pendidikan dan latihan penjenjangan, seminar, serta pelatihan yang bersifat kontinyu.

Menurut Mulyadi (2016:156) seseorang yang memiliki profesionalisme senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan aktivitas kerja yang profesional. Kualitas profesional ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati “piawai ideal”. Seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan selalu berusaha mewujudkan dirinya sesuai dengan piawai yang telah ia tetapkan. Ia akan mengidentifikasi dirinya kepada seseorang yang dipandang memiliki piawai tersebut. Yang dimaksud dengan “piawai ideal” adalah suatu perangkat perilaku yang dipandang paling sempurna dan dijadikan sebagai rujukan.
2. Meningkatkan dan memelihara “citra profesional”. Profesionalisme yang tinggi ditunjukkan oleh besarnya keinginan untuk selalu meningkatkan dan memelihara imej profesional melalui perwujudan perilaku profesional. Perwujudannya dilakukan melalui berbagai cara misalnya penampilan, cara percakapan, penggunaan bahasa, sikap tubuh badan, sikap hidup harian, hubungan dengan individu lainnya.
3. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
4. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. Profesional ditandai dengan rasa bangga akan profesi yang diembannya. Dalam hal ini akan muncul rasa percaya diri akan profesi tersebut.

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hall dalam Ningsih (2012:34) banyak digunakan oleh para peneliti untuk mengukur profesionalisme dari profesi auditor yang tercermin dari sikap dan perilaku, terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu :

1. Pengabdian sosial

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.

2. Kewajiban

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya 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 bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan terhadap peraturan profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar 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 membangun kesadaran profesional.

2.2.4. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2014:140), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Griffin (2014:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Mathis dan Jackson (2015:122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang karyawan, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik.

Selanjutnya McShane dan Glinow (2013:119) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komponen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif (Zurnali C, 2010:127).

Menurut Luthans (2014:224), komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari beberapa pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan individu. Komitmen organisasi juga merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, sebuah organisasi yang individunya memiliki komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Robbins (2014:101) mengelompokkan komitmen organisasi dengan tiga indikator, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etnis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2.2.5. Kompetensi

Rahayu & Suhayati (2013:2) mendefinisikan kompetensi artinya seorang auditor harus mempunyai kemampuan, ahli dan berpengalaman dalam memahami kriteria dalam menentukan jumlah bahan bukti yang dibutuhkan untuk dapat mendukung kesimpulan yang akan diambilnya.

Menurut Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2014:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Arens *et al* (2015:42) mendefinisikan kompetensi sebagai keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal dibidang auditing dan akuntansi, pengalaman praktik yang memadai bagi pekerjaan yang sedang dilakukan, serta mengikut pendidikan profesional yang berkelanjutan. Selanjutnya menurut Tunggal (2013:429) kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai tugas yang menentukan pekerjaan individual.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa suatu audit yang dilaksanakan oleh seorang auditor harus dilakukan oleh orang yang memiliki pengetahuan, keahlian dan pelatihan teknis yang cukup agar tercapainya tugas yang menjadi pekerjaan bagi seorang auditor. Kompetensi adalah sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja mencakup pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya sehingga menjadi keharusan bagi auditor untuk memiliki pendidikan formal di bidang auditing dan akuntansi.

Menurut Agoes dan Ardana (2014:57) menyatakan bahwa kompetensi berarti kecakapan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau profesi. Orang yang kompeten berarti seseorang yang dapat melakukan pekerjaannya dengan hasil yang berkualitas baik.

Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor: PER/05/M.PAN/03/2008 yang menjelaskan bahwa auditor harus secara terus menerus meningkatkan kemampuan teknis, manajerial, dan konseptual yang terkait audit dan auditi. Kompetensi tersebut dapat dicapai melalui jalur pendidikan formal misalnya pendidikan akademis di perguruan tinggi maupun jalur non formal misalnya pendidikan dan pelatihan, seminar atau *workshop*. Kemampuan auditor yang terasah akan menunjang kualitas audit dan keahlian yang lebih baik dalam menilai ukuran kinerja atau pedoman kerja yang digunakan oleh auditi.

Menurut Rahayu & Suhayati (2013:41) indikator kompetensi auditor harus memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang memadai, yaitu:

1. Ahli

Auditor harus memiliki latar belakang pendidikan formal bidang auditing dan bidang akuntansi, diperluas melalui pengalaman kerja dalam profesi akuntan publik, dan selalu mengikuti pendidikan profesi berkelanjutan.

2. Pelatihan

Untuk memenuhi persyaratan sebagai seorang yang profesional auditor harus menjalani pelatihan teknis yang cukup, mencakup aspek teknis maupun pendidikan umum. Auditor harus mempelajari, memahami, dan menerapkan ketentuan baru dalam prinsip akuntansi dan standar auditing yang diterapkan oleh IAI.

3. Pengalaman

Auditor selalu dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri klien.

2.2.6. Kualitas Audit

Mathius (2016:80), menyatakan bahwa kualitas audit merupakan probabilitas seorang auditor dalam menemukan dan melaporkan suatu kekeliruan atau penyelewengan yang terjadi dalam suatu sistem akuntansi klien.

De Angelo dalam Saputra (2015) mendefinisikan *audit quality* (kualitas audit) sebagai probabilitas dimana seorang auditor menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi kliennya. Probabilitas penemuan suatu pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor dan independensi auditor tersebut.

Haryono (2014:132), mengartikan kualitas audit adalah kesanggupan dan kecerdasan auditor dalam memahami kegiatan operasional dan akuntansi klien dengan baik sebagai tingkat kemampuan auditor dalam memahami kegiatan usaha klien sehingga auditor dapat mengetahui kondisi ekonomi perusahaan klien dengan baik, termasuk mengetahui berbagai macam masalah mengenai usaha yang dihadapi oleh klien secara jelas.

Menurut Wardhani (2014), kualitas audit yaitu suatu proses yang menunjukkan kompetensi dan independensi auditor yang menjalankan

pemeriksaan auditnya mulai dari proses salah saji, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), resiko audit, prinsip kehati-hatian, proses pengendalian oleh supervisor, dan perhatian oleh manager/partner. Riswan (2013) menjelaskan bahwa untuk dapat menghasilkan audit yang berkualitas, akuntan publik dalam menjalankan tugasnya berpedoman pada Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), yang dalam hal ini adalah standar pemeriksaan dan kode etik akuntan publik. Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan. Standar teknis dan standar professional yang harus ditaati anggota adalah standar yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI).

Audit merupakan suatu proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manajer dan para pemegang saham dengan menggunakan pihak luar untuk memberikan pengesahan terhadap laporan keuangan. Para pengguna laporan keuangan terutama para pemegang saham akan mengambil keputusan berdasarkan pada laporan yang telah dibuat oleh auditor mengenai pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Menurut Wardhani (2014), kualitas audit yaitu proses yang menunjukkan kompetensi profesi dan independensi auditor yang menjalankan pemeriksaan auditnya mulai dari proses salah saji, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), resiko audit, prinsip kehati-hatian, proses pengendalian oleh supervisor, dan perhatian oleh manager/partner.

Watkins *et al.* (2014) mendefinisikan kualitas audit sebagai kemungkinan bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran dalam sistem akuntansi dengan pengetahuan dan keahlian auditor. Sedangkan pelaporan pelanggaran tergantung kepada dorongan auditor untuk mengungkapkan pelanggaran tersebut. Dorongan ini akan tergantung pada independensi yang dimiliki oleh auditor tersebut.

Menurut Wooten (2013) untuk mengukur kualitas audit, digunakan indikator sebagai berikut :

1. Deteksi salah saji

Dalam mendeteksi salah saji, auditor harus memiliki sikap skeptisme profesional. Skeptisme profesional adalah sikap yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan dan melakukan evaluasi secara kritis bukti audit. Auditor menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh profesi akuntan publik untuk melaksanakan dengan cermat dan seksama, dengan maksud baik dan integritas, pengumpulan dan penilaian bukti audit secara objektif (IAI, 2011, SA seksi 230).

Menurut Tuanakotta (2014) skeptisme profesional akan membantu auditor dalam menilai dengan kritis risiko yang dihadapi dan memperhitungkan risiko tersebut dalam bermacam-macam keputusan (seperti menerima atau menolak klien; memilih metode dan teknik audit yang tepat; menilai bukti-bukti audit yang dikumpulkan, dan seterusnya).

Laporan keuangan mengandung salah saji material apabila laporan keuangan tersebut mengandung salah saji yang dampaknya secara individual atau keseluruhan cukup signifikan sehingga dapat mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan secara wajar dalam semua hal yang material sesuai standar akuntansi keuangan. Salah saji dapat terjadi akibat dari kekeliruan atau kecurangan.

2. Kesesuaian dengan Standar Umum yang Berlaku

Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2011 tentang akuntan publik pada pasal 1 butir 11 yang menyebutkan standar profesi akuntan publik, yang selanjutnya disingkat SPAP, adalah acuan yang ditetapkan menjadi ukuran mutu yang wajib dipatuhi oleh akuntan publik dalam pemberian jasanya.

Dalam paragraf 1 SPAP SA seksi 161 dijelaskan bahwa dalam perusahaan audit, auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang ditetapkan Ikatan Akuntan Indonesia. Seksi 202 Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik mengharuskan anggota Ikatan Akuntan

Indonesia yang berpraktik sebagai auditor mematuhi standar auditing jika berkaitan dengan audit atas laporan keuangan.

3. Kepatuhan terhadap SOP

Standar operasional perusahaan adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, oleh siapa, bagaimana cara melakukan, apa saja yang diperlukan, dan lain-lain yang semuanya itu merupakan prosedur kerja yang harus ditaati dan dilakukan.

Dalam SPAP SA seksi 318 mengenai pemahaman atas bisnis klien yang dijelaskan bahwa melaksanakan audit atas laporan keuangan, auditor harus memperoleh pengetahuan tentang bisnis yang cukup untuk memungkinkan auditor mengidentifikasi dan memahami peristiwa, transaksi, dan praktik yang menurut pertimbangan auditor kemungkinan berdampak signifikan atas laporan keuangan atau atas laporan pemeriksaan atau laporan audit.

2.3. Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Audit

Motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting pada kualitas hasil dari pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, terutama untuk seorang auditor yang sering kali menjadikan motivasinya sebagai dorongan untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Effendy, 2010), (Hanjani Andreani, 2014), dan (Idawati, 2015) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang memberikan bukti bahwa motivasi auditor dalam melaksanakan audit mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu dapat dibuat hipotesis bahwa :

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

2.3.2. Pengaruh Integritas terhadap Kualitas Audit

Auditor dalam hal ini di tuntut untuk bertindak transparan, jujur dan tegas dalam mengaudit laporan klien sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa di pengaruhi oleh pihak lainnya. Kunci yang harus dimiliki setiap seseorang auditor adalah integritas. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter yang kuat, sehingga jika seorang auditor sudah memiliki komitmen integritas yang tinggi maka dalam proses mengaudit laporan keuangan, audit yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Sukriah (2009) menyatakan bahwa integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima kecurangan prinsip. Dengan integritas yang tinggi, maka auditor dapat meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya.

Penelitian Ayuningtyas (2012) mengatakan integritas berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Wardhani (2014) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh terhadap kualitas audit. Menurut penelitian Lesmana dan Machdar (2015) berpendapat bahwa setiap auditor harus memiliki tanggung jawab profesionalnya dengan memiliki integritas setinggi-tingginya. Integritas yang dimaksud yang harus dimiliki auditor yaitu sikap terbuka dan ketegasan auditor terhadap siapapun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryadi (2017) yang menyebutkan integritas berpengaruh terhadap kualitas audit.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang memberikan bukti bahwa integritas dalam melaksanakan audit mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu dapat dibuat hipotesis bahwa :

H₂ : Integritas berpengaruh terhadap Kualitas Audit

2.3.3. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kualitas Audit

Profesionalisme adalah keahlian dalam bidang pekerjaan atau profesi yang didapat dari tingkat pendidikannya. Profesionalisme merupakan syarat utama sebagai auditor. Profesionalisme yang berpengaruh terhadap kualitas audit

menunjukkan fenomena bahwa sikap auditor yang profesional dalam melaksanakan tugasnya mampu memberikan nilai tambah untuk dapat meningkatkan kualitas audit.

Profesionalisme merupakan suatu keharusan bagi seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme seorang profesional akan semakin penting apabila profesionalisme dihubungkan dengan hasil kerja individunya sehingga pada akhirnya dapat memberi keyakinan terhadap laporan keuangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi dimana auditor bekerja. Oleh karena itu, auditor dituntut untuk profesional dalam setiap tugasnya, auditor yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusinya yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Profesionalisme auditor mengacu pada kemampuan dan perilaku profesional. Penelitian Friska (2012) profesionalisme bahwa auditor wajib melaksanakan tugas-tugasnya dengan kesungguhan dan kecermatan. Sebagai seorang auditor profesional diperlukan auditor untuk menghindari kelalaian dan ketidakjujuran dalam mengaudit laporan keuangan suatu perusahaan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang memberikan bukti bahwa profesionalisme dalam melaksanakan audit mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu dapat dibuat hipotesis bahwa :

H₃ : Profesionalisme berpengaruh terhadap Kualitas Audit.

2.3.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kualitas Audit

Dalam menjalankan tugas atau profesi sebagai seorang auditor tentunya akan mendapatkan konflik ketika harus melaporkan temuan-temuan yang mungkin tidak menguntungkan kinerja manajemen. Seorang auditor yang memiliki komitmen terhadap organisasinya, akan menunjukkan loyalitas dirinya terhadap organisasi tempatnya bekerja untuk menghasilkan kualitas audit yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2015) dan (Suryantini, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kualitas audit.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang memberikan bukti bahwa komitmen organisasi auditor mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu dapat dibuat hipotesis bahwa :

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

2.3.5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Audit

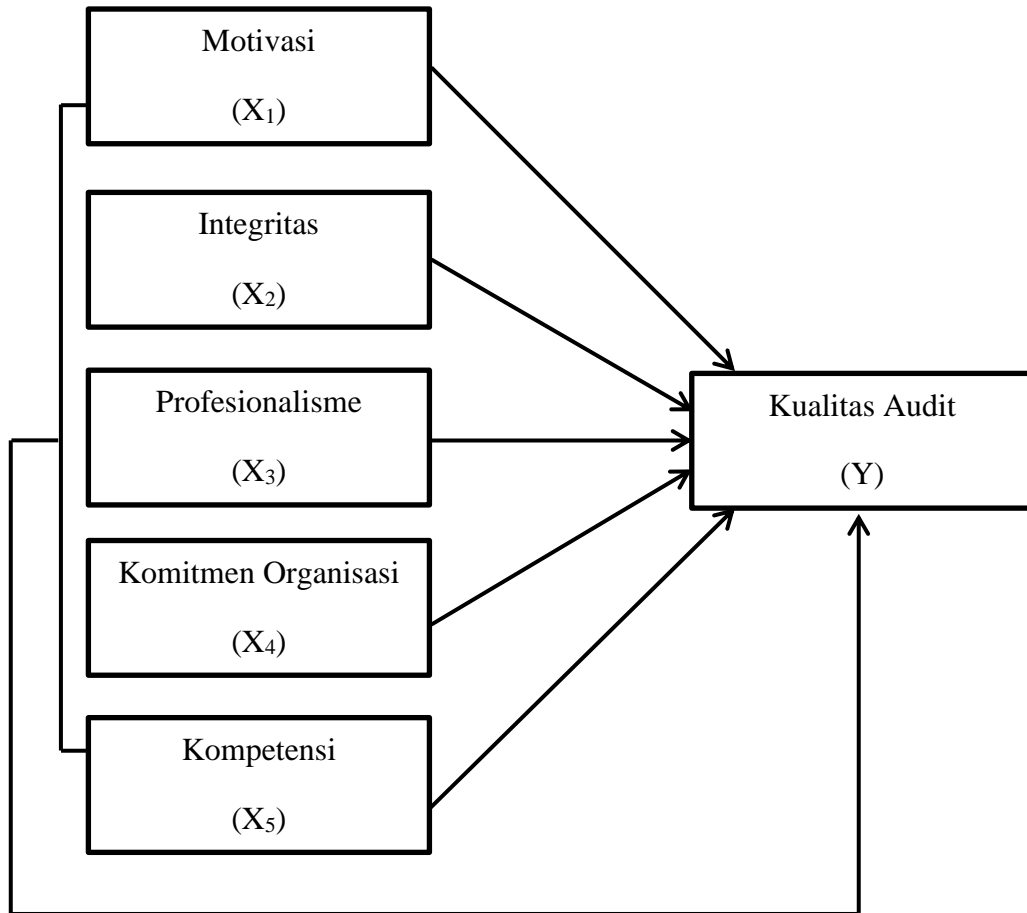
Kompetensi auditor yaitu auditor yang dengan pengetahuan dan pengalamannya yang cukup dan eksplisit dapat melakukan audit secara objektif, cermat dan seksama. Auditor yang berpendidikan tinggi akan mempunyai banyak pengetahuan mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam. Selain itu, dengan ilmu pengetahuan yang cukup luas, auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks. Dengan begitu auditor akan dapat menghasilkan audit yang berkualitas tinggi.

Fietoria dan Manalu (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hal ini berarti bahwa kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik. Auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas audit memang harus senantiasa meningkatkan pengetahuan yang telah dimiliki agar penerapan pengetahuan dapat maksimal dalam praktiknya. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yang memberikan bukti bahwa kompetensi auditor mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Oleh karena itu dapat dibuat hipotesis bahwa :

H₅: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengaruh motivasi, integritas, profesionalisme, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kualitas audit pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta, dapat ditunjukkan dalam kerangka konseptual penelitian berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian