



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Teori Agensi

Agency Theory merupakan implementasi dalam organisasi modern. Teori Agensi menekankan pentingnya pemilik perusahaan (pemegang saham) menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada tenaga-tenaga profesional yang disebut agen yang lebih mengerti dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Tujuan dipisahkannya pengelolaan dari kepemilikan perusahaan yaitu agar pemilik perusahaan memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin dengan biaya yang seefisien mungkin dengan dikelolanya perusahaan oleh tenaga-tenaga profesional.

Teori Keagenan (Agency Theory) dari Jensen dan Meckling (1976), yang memandang sebagai suatu versi dari game theory yang membuat suatu model kontraktual antara dua atau lebih orang (pihak), dimana salah satunya disebut agent dan pihak yang lain disebut principal. Principal mendelegasikan pertanggungjawaban atau decision making kepada agent, hal ini dapat pula dikatakan bahwa principal memberikan suatu amanah kepada agent untuk melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati. Wewenang dan tanggung jawab agent maupun principal diatur dalam kontrak kerja atas persetujuan bersama.

Teori Keagenan menyatakan perlunya jasa independen auditor dapat dijelaskan dengan dasar teori keagenan, yaitu hubungan antara pemilik (principal dengan manajemen (agent). Dengan adanya perkembangan perusahaan entitas atau bisnis yang semakin besar, maka sering terjadi konflik antara principal dalam hal ini adalah para



pemegang saham investor) dan pihak agent yang diwakili oleh manajemen (direksi).

Asumsi bahwa manajemen yang terlibat dalam perusahaan akan selalu memaksimalkan nilai perusahaan ternyata tidak selalu terpenuhi. Manajemen memiliki kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan pemilik perusahaan sehingga muncul masalah yang disebut dengan masalah agensi (agency problem akibat adanya informasi yang asimetris.

Agency Problem, dari Parker dan Peters (2005) menyatakan bahwa faktor- faktor corporate governance mempengaruhi penilaian auditor tentang perencanaan manajemen dan kemampuan untuk menghindari financial distress. Auditing memiliki peran penting selama proses corporate governance. Proses yang terkait dengan harapan akan adanya pertumbuhan perusahaan yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Keberadaan auditor eksternal pada suatu perusahaan terkait dengan harapan pertumbuhan perusahaan yang lebih baik di masa yang akan datang dan kualitas auditornya.

2. Auditing

Dalam beberapa buku pada bidang auditing memberikan banyak pengertian mengenai auditing dan pemeriksaan akuntansi. Beberapa pendapat diantaranya adalah sebagai berikut:

Pengertian Auditing menurut (Whittington, O. Ray dan Kurt Pann , 2012:4), auditing sebagai:

"Audit adalah pemeriksaan laporan keuangan perusahaan oleh perusahaan akuntan publik yang independen. Audit terdiri dari penyelidikan mencari catatan akuntansi dan bukti lain yang mendukung laporan keuangan tersebut. Dengan memperoleh pemahaman tentang pengendalian internal perusahaan, dan dengan



memeriksa dokumen, mengamati aset, membuat bertanya dalam dan di luar perusahaan, dan melakukan prosedur audit lain, auditor akan mengumpulkan bukti yang diperlukan untuk menentukan apakah laporan keuangan menyediakan adil dan cukup melengkapi gambaran posisi keuangan perusahaan dan kegiatan selama periode yang diaudit”.

Pengertian Auditing menurut (Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J.Elder, 2011:4), auditing adalah

“Auditing adalah akumulasi dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh seorang yang kompeten, independen orang”.

Di Indonesia, masa kerja auditor dengan klien sudah diatur dalam keputusan menteri keuangan No.423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan public. Keputusan menteri tersebut membatasi masa kerja auditor paling lama 3 tahun untuk klien yang sama, sementara untuk Kantor Akuntan Publik (KAP) boleh sampai 5 tahun. Pembatasan ini bertujuan agar auditor tidak terlalu dekat dengan klien sehingga dapat mencegah terjadinya skandal akuntansi. (Elfarini dalam Lauw Tjun Tjun *et al*, 2012:40)

3. Kualitas Audit

Kualitas audit dapat diartikan sebagai bagus tidaknya suatu pemeriksaan yang telah dilakukan oleh auditor. Berdasarkan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) yang dilaksanakan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi ketentuan atau standar pengauditan. Standar pengauditan mencakup mutu professional, auditor independen, pertimbangan (*judgement*) yang digunakan dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporan audit.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Arens, et al, (2012:105), kualitas audit mencakup pengertian sebagai

berikut: “*Audit quality means how well an audit detects and reports material misstatements in financial statements. The detection aspect is a reflection of auditor competence, while reporting is a reflection of ethics or auditor integrity, particularly independence.*”

Deis dan Giroux dalam Efendy (2010) melakukan penelitian tentang empat hal yang dianggap mempunyai hubungan dengan kualitas audit yaitu:

- a. Lama waktu (*tenure*) auditor telah melakukan pemeriksaan terhadap suatu perusahaan, semakin lama seorang auditor telah melakukan audit pada klien yang sama maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin rendah;
- b. Jumlah klien, semakin banyak jumlah klien maka kualitas audit akan semakin baik karena auditor dengan jumlah klien yang banyak akan berusaha menjaga reputasinya;
- c. Kesehatan keuangan klien, semakin sehat kondisi keuangan klien maka akan ada kecenderungan klien tersebut untuk menekan auditor agar tidak mengikuti standar
- d. Review oleh pihak ketiga, kualitas audit akan meningkat jika auditor tersebut mengetahui bahwa hasil pekerjaannya akan direview oleh pihak ketiga

4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi yang membuat auditor melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi juga membuat auditor meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaannya. Kebanggaan atas apa yang telah dicapai sehingga menimbulkan rasa puas (*satisfy*), dapat pula disebut sebagai motivasi.

(Puspitasari dalam Ridho Hidayat et al, 2014:4)



a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor Motivasi

Menurut Frederick Herzberg dalam Sasmita (2012), mengemukakan teori motivasi berdasar dua faktor yaitu faktor pemeliharaan dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan dan gaji yang memadai dalam pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut Frederick Herzberg dalam Sasmita (2012:42). pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya.

1) Faktor Motivasi:

- a) Prestasi.
- b) Pengakuan.
- c) Kemajuan kenaikan pangkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- d) Pekerjaan itu sendiri.
- e) Kemungkinan untuk tumbuh.
- f) Tanggung jawab.

2) Faktor pemeliharaan

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan.
- b) Supervisi teknis.
- c) Hubungan antar manusia dengan atasan
- d) Hubungan antar manusia dengan pembimbingnya.
- e) Hubungan antar manusia dengan bawahan.
- f) Gaji atau upah
- g) Kestabilan kerja
- h) Kehidupan pribadi.
- i) Kondisi tempat kerja.
- j) Status.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
c Indikator Motivasi

Menurut Robbins and Judge dalam Sasmita (2012:42) dan Wahjosumidjo dalam Muh. Taufiq Effendi (2010:37), Teori Hirarki Kebutuhan (hierarchy of needs) oleh Abraham Maslow terdapat lima hirarki dari lima kebutuhan meliputi:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*) meliputi: rasa lapar, haus, berlidung, seksual pakaian dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman (*Safety Needs*) meliputi: rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) meliputi: rasa kasih sayang, kepemilikan, maan, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri.

Menurut teori dari vroom dalam Sasmita (2012:43), tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- 1) Ekspektasi (harapan), keberhasilan pada suatu tugas.
- 2) Instrumentalis, keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu.
- 3) Valensi, usahanya menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan.

5. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Sasmita (2012:39), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins dalam Neni Afriyani et al (2014:5), menyebutkan bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dimensi kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

- Ⓒ Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seseorang, maka akan baik pula kinerjanya.

b) Faktor Kinerja

Bernadin dan Russel dalam Sasmita (2012:39), menyatakan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Sasmita (2012:40) faktor yang mempengaruhi kinerja kerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerisa secara maksimal.

Menurut Werther dan Davis dalam Sasmita (2012:40), menyatakan bahwa penilaian kinerja kerja yang dilakukan agar dapat lebih dipercaya dan objektif maka perlu dilakukan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 1) *Performance*, yaitu hasil atau pencapaian tugas dalam jabatan
- 2) *Competency*, yaitu kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
- 3) *Job Behavior*, yaitu kesediaan untuk menampilkan perilaku dan mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
- 4) *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno dalam Sasmita (2012) indikator kinerja (prestasi kerja) diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada .



5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. Disiplin Waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.



Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
Lauw Tjun et al. (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Variabel Bebas: Kompetensi dan Independensi Variabel terikat: Kualitas Audit	Kompetensi Auditor memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, karena independensi tidak dapat diukur sendiri.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>2.</p>	<p>Ni Wayan Nisni Wirasuasti, et al. (2014)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan dalam Keuangan Daerah</p>	<p>Variabel Bebas: Kompetensi, Independensi, dan Motivasi</p> <p>Variabel Terikat: Kualitas Audit</p>	<p>Kompetensi, independensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Karena kompetensi dan independensi merupakan standar yang harus dipenuhi oleh seluruh aparat, dan hanya dengan motivasi seorang auditor dapat memiliki komitmen untuk melakukan audit yang baik.</p>
<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.</p>	<p>Ridho Hidayat et al. (2014)</p> <p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	<p>Pengaruh pengalaman kerja etika, integritas, dan motivasi terhadap kualitas audit.</p>	<p>Variabel Bebas: Pengalaman Kerja, Etika, Integritas, dan Motivasi</p> <p>Variabel Terikat: Kualitas Audit</p>	<p>Pengalaman kerja, etika, integritas, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.</p>



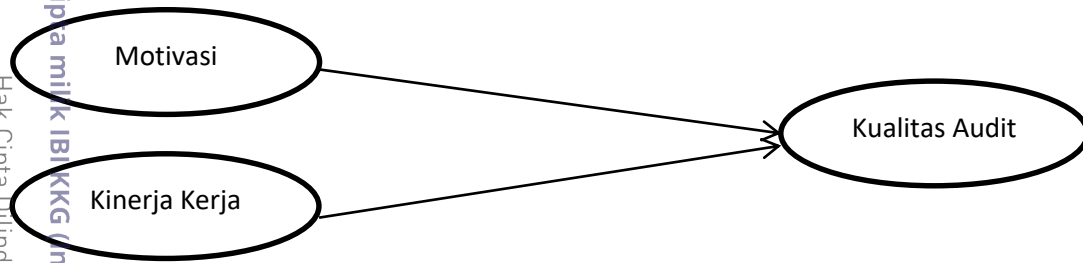
<p>4.</p>	<p>Dedy Christiyanto (2013)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Variabel bebas: Kemampuan dan Motivasi</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Auditor</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Motivasi, dan Pengalaman memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor independen.</p>
<p>5.</p>	<p>Jumlati Sasmita (2012)</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Peluang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil di Provinsi Riau</p>	<p>Variabel Bebas: Kemampuan, Motivasi, dan Peluang</p> <p>Variabel Terikat: Prestasi Kerja Negri Sipil</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Motivasi, dan Peluang memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negri Sipil di Provinsi Riau</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada bab 1 dan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengambil hipotesa sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Audit

Motivasi menurut Abraham Maslow dalam Sasmita (2012:42), merupakan hirarki kebutuhan yang berarti di dalam diri manusia terdapat lima hirarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. seringkali auditor perlu menemukan serta melaporkan pelanggaran- pelanggaran yang terdapat di dalam laporan keuangan klien, sehingga hal ini juga memerlukan komitmen yang kuat terhadap jasa audit yang diberikan kepada klien, karena itu hal ini juga berkaitan dengan teori motivasi Vroom yang mengemukakan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh ekspektasi, instrumentalis, dan valensi. Sehingga dalam hal ini instrumentalis auditor memiliki peran dalam menghasilkan kualitas audit karena auditor akan menilai apa yang akan terjadi jika dapat memberikan kualitas audit yang baik, sesuai dengan standar auditing tetapi dapat memuaskan klien. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya peneliti mengembangkan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Pengaruh Kinerja terhadap Kualitas Audit.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Sasmita (2012:39), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Menurut Werther dan Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga dapat dilihat berdasarkan *performance, competency, job behavior* dan *potency*. Menurut Sutrisno dalam Jumiaty Sasmita (2012:40), kinerja juga dapat diukur melalui hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecakapan mental, sikap, dan disiplin. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi kualitas audit yang memerlukan deteksi salah saji, melaporkan salah saji, serta memiliki prinsip kehati-hatian. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya peneliti mengembangkan hipotesis bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

D. Hipotesis Penelitian

Ha1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Ha2 : Kinerja kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit.