



BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN



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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Auditing

a. Pengertian Auditing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dalam beberapa buku pada bidang auditing memberikan banyak pengertian mengenai auditing atau pemeriksaan akuntansi. Di antaranya pendapat mengenai auditing adalah sebagai berikut:

- Menurut Alvin A. Arens dalam Eka Purwanda. (2013:69), auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti mengenai informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan. Auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen.
- Menurut Mulyadi dan Kanaka Puradiredja (1998) dalam Danang Sunyoto (2014:5), auditing adalah proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan.

Di Indonesia, masa kerja auditor dengan klien sudah diatur dalam keputusan menteri keuangan No.423/KMK.06/2002 tentang jasa akuntan publik. 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.

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.



Pembatasan ini dimaksudkan agar auditor tidak terlalu dekat dengan klien sehingga dapat mencegah terjadinya skandal akuntansi (Elfarini dalam Lauw Tjun Tjun *et al*, 2012:40)

b. Perbedaan Audit dengan Akuntansi

Banyak pemakai laporan keuangan dan masyarakat umum yang keliru karena kurang dapat memahami perbedaan antara audit dan akuntansi. Kekeliruan ini timbul karena sebagian besar audit biasanya berkenaan dengan informasi akuntansi, dan banyak auditor yang sangat menguasai masalah-masalah akuntansi. Kebingungan ini makin bertambah dengan diberikannya gelar “akuntan publik bersertifikat” kepada banyak individu yang melakukan audit (Alvin A. Arens dan Mark S. Beasley, 2012:6).

Menurut Alvin A. Arens dan Mark S. Beasley (2012:7), akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Keadaan ini disebabkan karena pada umumnya auditing selalu berkaitan dengan informasi laporan keuangan dan auditor pun memiliki keahlian dalam membaca serta mengerjakan laporan keuangan.

Ketika mengaudit data akuntansi, auditor berfokus pada penentuan apakah informasi yang dicatat itu mencerminkan dengan tepat peristiwa-peristiwa ekonomi yang terjadi selama periode akuntansi. Oleh karena prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum menyediakan kriteria untuk mengevaluasi apakah informasi akuntansi telah dicatat sebagaimana mestinya, maka auditor harus benar-benar memahami prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (Alvin A. Arens, 2012:7).

Menurut Alvin A. Arens dan Mark S. Beasley (2012:7), selain memahami akuntansi, auditor juga harus memiliki keahlian dalam mengumpulkan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (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.



menginterpretasikan bukti audit. Keahlian inilah yang membedakan auditor dengan akuntan. Menentukan prosedur audit yang tepat, memutuskan jumlah dan jenis unsur yang harus diuji, serta mengevaluasi hasilnya adalah tugas yang hanya dilakukan oleh auditor.

Kualitas Audit

Menurut De Angelo dalam Slyvie Leonora (2012:3) dan Lauw Tjun Tjun *et al.* (2012:34), mendefinisikan kualitas audit sebagai probabilitas bahwa auditor akan menemukan dan melaporkan tentang adanya suatu pelanggaran dalam sistem akuntansi klien. Sedangkan probabilitas untuk menemukan pelanggaran tergantung pada kemampuan teknis auditor, dan probabilitas melaporkan pelanggaran tergantung pada independensi auditor (Deis dan Giroux dalam Lauw Tjun Tjun *et al.*, 2012:34).

Menurut Sri Hastuti (2010:190), Auditor sangat berkepentingan dengan kualitas jasa yang diberikan. Kualitas jasa yang dihasilkan oleh profesi akuntan publik diatur dan dikendalikan melalui berbagai standar yang diterbitkan oleh organisasi profesi tersebut. Untuk mengukur kualitas audit maka diperlukan suatu kriteria. Standar Auditing merupakan salah satu ukuran kualitas audit. Standar ini harus diterapkan dalam setiap audit atas laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor independen. Standar ini dapat diterapkan tanpa memandang besar kecilnya usaha klien, bentuk organisasi bisnis, jenis industri maupun sifat organisasi bisnis.

Dalam SPAP seksi 161 paragraf 1, dinyatakan bahwa dalam penugasan audit, auditor bertanggung jawab untuk mematuhi standar auditing yang diterapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia. Seksi 202 Aturan Etika Kompartemen Akuntan Publik mengharuskan anggota Ikatan Akuntan Indonesia yang berpraktik sebagai auditor



independen mematuhi standar auditing jika berkaitan dengan audit atas laporan keuangan.

Akuntan publik atau auditor independen dalam menjalankan tugasnya harus memegang prinsip-prinsip profesi. Menurut Simamora dalam Lauw Tjun Tjun *et al.* (2012:42) ada 8 prinsip yang harus dipatuhi akuntan publik yaitu:

Tanggung Jawab Profesi

Setiap anggota harus menggunakan pertimbangan moral dan professional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.

Kepentingan Publik

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

Integritas

Setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.

Objektivitas

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

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 menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- e) Kompetensi dan Kehati-hatian profesional
- Ⓒ Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan hati-hati, kompetensi dan ketekunan serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kerahasiaan

Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan.

Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

Standar Teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, audit memiliki fungsi sebagai proses untuk mengurangi ketidakselarasan informasi yang terdapat antara manager 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 laporan yang telah dibuat oleh auditor. Hal ini berarti auditor mempunyai peranan penting dalam pengesahan laporan keuangan suatu perusahaan. Oleh karena itu auditor harus menghasilkan audit berkualitas

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.



sehingga dapat mengurangi ketidakselarasan yang terjadi antara pihak manajemen dan pemilik (Elfarini dalam Lauw Tjun Tjun *et al.*, 2012:43).

Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam Lauw Tjun Tjun *et al.* (2012:43) menyatakan bahwa audit yang dilakukan auditor dikatakan berkualitas, jika memenuhi standar auditing dan standar pengendalian mutu. Menurut De Angelo Lauw Tjun Tjun *et al.* (2012:43) mendefinisikan kualitas audit sebagai kemungkinan (*probability*) dimana auditor akan menemukan dan melaporkan pelanggaran yang ada dalam sistem akuntansi klien. Adapun kemampuan untuk menemukan salah saji yang material dalam laporan keuangan perusahaan tergantung dari kompetensi auditor sedangkan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut tergantung pada independensinya.

Dari pengertian tentang kualitas audit di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas audit merupakan segala kemungkinan (*probability*) dimana auditor pada saat mengaudit laporan keuangan klien dapat menemukan pelanggaran yang terjadi dalam sistem akuntansi klien dan melaporkannya dalam laporan keuangan audit, dimana dalam melaksanakan tugasnya tersebut auditor berpedoman pada standar auditing dan kode etik akuntan publik yang relevan.

Dalam SPAP seksi 150 paragraf 1, dijelaskan bahwa: “Standar auditing berbeda dengan prosedur auditing, yaitu prosedur berkaitan dengan tindakan yang harus dilaksanakan, sedangkan standar berkaitan dengan kriteria atau ukuran mutu kinerja tindakan tersebut.

Standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh IAI adalah sebagai berikut:

a. Standar Umum

- i. Audit harus dilaksanakan oleh seorang atau lebih yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor.



- ii. Dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.
- iii. Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama.

Standar Pekerjaan Lapangan

- i. Pekerjaan harus direncanakan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi semestinya.
- ii. Pemahaman memadai atas pengendalian intern harus diperoleh untuk merencanakan audit dan menentukan sifat, saat, dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.
- iii. Bukti audit kompeten yang cukup harus diperoleh melalui inspeksi, pengamatan, permintaan keterangan, dan konfirmasi sebagai dasar memadai untuk menyatakan pendapat atas laporan keuangan yang diaudit.

Standar Pelaporan

- i. Laporan auditor harus menyatakan apakah laporan keuangan telah disusun sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.
- ii. Laporan auditor harus menunjukkan atau menyatakan, jika ada, ketidakkonsistenan penerapan prinsip akuntansi dalam penyusunan laporan keuangan periode berjalan dibandingkan dengan penerapan prinsip akuntansi tersebut dalam periode sebelumnya.
- iii. Pengungkapan informatif dalam laporan keuangan harus dipandang memadai kecuali dinyatakan lain dalam laporan auditor.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c) 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.



- iv. Laporan auditor harus memuat suatu pernyataan pendapat mengenai laporan keuangan secara keseluruhan atau suatu asersi bahwa pernyataan demikian tidak dapat diberikan. Jika pendapat secara keseluruhan tidak dapat diberikan, maka alasannya harus dinyatakan. Dalam hal nama auditor dikaitkan dengan laporan keuangan, maka laporan auditor harus memuat petunjuk yang jelas mengenai sifat pekerjaan audit yang dilaksanakan, jika ada, dan tingkat tanggung jawab yang dipikul oleh auditor.

Menurut Wooten dalam Goodman Hutabarat (2012:7), untuk mengukur kualitas audit pada auditor digunakan indikator kualitas audit yaitu sebagai berikut:

- Deteksi salah saji
- Melaporkan salah saji
- Komitmen yang kuat terhadap jasa audit yang diberikan kepada klien
- Prinsip kehati-hatian
- Review dan pengendalian oleh supervisor
- Perhatian yang diberikan oleh manajer dan partner

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).



Samsudin dalam Jumiaty Sasmita (2012:41), memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Menurut George and Jones dalam Jumiaty Sasmita (2012:41), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Robbins dalam Neni Afriyani *et al.* (2014:5), menyebutkan bahwa dimensi kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai tujuan atau hasil yang optimal. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang akan mempunyai semangat juang yang tinggi dan akan berusaha untuk meraih tujuan serta memenuhi standar yang ada.

Menurut Wahjosumidjo dalam Muh. Taufiq Effendi (2010:36), Abraham Maslow telah menyusun “tingkatan kebutuhan manusia”, yang pada pokoknya didasarkan pada prinsip, bahwa:

1. Manusia adalah “binatang yang berkeinginan”;
2. Segera setelah salah satu kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan lainnya akan muncul;
3. Kebutuhan-kebutuhan manusia Nampak diorganisir ke dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat;



4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka tidak mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut Sagir dalam Jumiati Sasmita (2012:41), mengemukakan bahwa ada tujuh elemen dasar yang dapat menggerakkan motivasi seseorang dalam bekerja yaitu

1. Adanya prestasi yang ingin dicapai.
2. Penghargaan yaitu adanya pengakuan prestasi yang dicapai seseorang
3. Tantangan yaitu adanya tantangan yang dihadapi untuk melakukan suatu pekerjaan.
4. Tanggung jawab yaitu motivasi seseorang timbul karena adanya rasa tanggung jawab.
5. Pengembangan.
6. Keterlibatan.
7. Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang pekerjaan yang merupakan motivator yang kuat untuk maju.

Menurut Robbins and Judge dalam Jumiati 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 Needs*) meliputi: rasa lapar, haus, berlidung, seksual pakaian dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) meliputi: rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) meliputi: rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

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.



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 Frederick Herzberg dalam Jumiati Sasmita (2012:43), mengemukakan teori motivasi berdasar dua faktor yaitu faktor higiene (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 keamanan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan memotivasi karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

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

- a) Faktor Motivasi:
 1. Prestasi.
 2. Pengakuan.
 3. Kemajuan kenaikan pangkat.
 4. Pekerjaan itu sendiri.
 5. Kemungkinan untuk tumbuh.
 6. Tanggung jawab.

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.



C b) Faktor higiene (pemeliharaan):

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
2. Supervisi teknis.
3. Hubungan antar manusia dengan atasan.
4. Hubungan antar manusia dengan pembinanya.
5. Hubungan antar manusia dengan bawahan.
6. Gaji atau upah.
7. Kestabilan kerja.
8. Kehidupan pribadi.
9. Kondisi tempat kerja.
10. Status.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Menurut teori dari Vroom dalam Jumiaty 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, penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
3. Valensi, terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

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.



4. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Jumiati Sasmita (2012:39), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins dalam Neni Afriyani *et al.* (2014:5), menyebutkan bahwa dimensi kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Semakin tinggi motivasi dan kemampuan seseorang, maka akan baik pula kinerjanya.

Bernadin dan Russel dalam Jumiati Sasmita (2012:39), menyatakan prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Mathis dan Jackson dalam Jumiati Sasmita (2012:39), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Jumiati Sasmita (2012:40), faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- a) Faktor Kemampuan

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

© 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.



b) 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 kerjsa secara maksimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja menurut Mangkunegara dalam Jumiati Sasmita (2012:41), adalah:

1. Mutu pekerjaan.
2. Kejujuran.
3. Inisiatif.
4. Kehadiran.
5. Sikap.
6. Kerjasama.
7. Pengetahuan.
8. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
9. Pemanfaatan waktu kerja.

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

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.



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

4. *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang akan dikembangkan.

Menurut Sutrisno dalam Jumiati sasmita (2012:40), pengukuran prestasi kerja diartikan 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.

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.



6. Disiplin waktu dan absensi

Ⓒ Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Ridho Hidayat <i>et al.</i> (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Etika, Integritas, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit	Variabel bebas: Pengalaman Kerja, Etika, Integritas, dan Motivasi Variabel terikat: Kualitas Audit	Pengalaman kerja, etika, integritas memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.
2	Ni Wayan Nistri Wirasuasti <i>et al.</i> (2014)	Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah	Variabel bebas: Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Variabel terikat: Kualitas Audit	Kompetensi, independensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas audit. Karena kompetensi dan independensi merupakan standar yang harus dipenuhi oleh

Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	<p>C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p>			<p>seluruh aparat inspektorat, dan hanya dengan motivasi seorang auditor akan memiliki komitmen untuk melakukan audit yang baik.</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>	<p>3. Lauw Tjun et al. (2012)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit</p>	<p>Variabel bebas: Kompetensi dan Independensi Variabel terikat: Kualitas Audit</p>	<p>Kompetensi auditor memiliki pengaruh terhadap kualitas audit. Sedangkan independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, karena indenpendensi tidak dapat diukur sendiri. Jika Kompetensi digabungkan dengan Independensi maka kaedua hal ini memiliki pengaruh terhadap kualitas audit.</p>

1. Ditaramng 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.



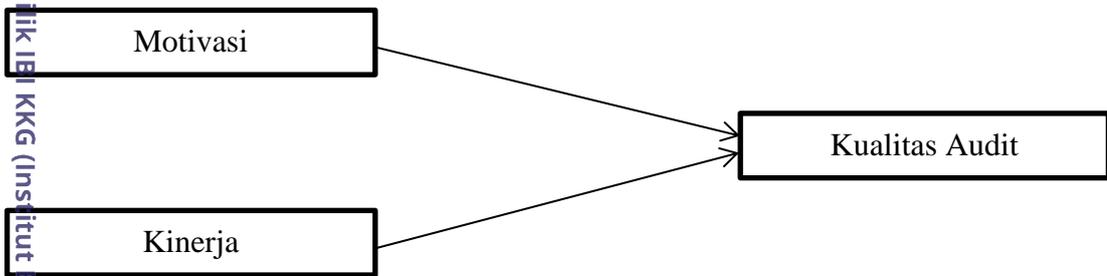
B. Kerangka Pemikiran

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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 Jumiaty 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. Menurut Frederick Herzberg yang termasuk dalam faktor

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.



motivasi adalah prestasi, pengakuan, kemajuan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk tumbuh, dan tanggung jawab. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya peneliti mengembangkan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

2. Pengaruh kinerja terhadap kualitas audit.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Jumiati 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 Jumiati 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 motivasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

C. Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit.

H₂: Kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas audit.