

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai wadah bagi akuntan publik (auditor) dalam memberikan jasanya. Jasa yang diberikan berupa jasa audit operasional, audit kepatuhan dan audit laporan keuangan. Peranan penting seorang akuntan publik dalam sebuah perusahaan menjadikan profesi ini hanya dapat dilakukan oleh individu dengan kemampuan dan latar pendidikan tertentu karena pekerjaan tersebut berlandaskan pada pengetahuan yang kompleks. Kinerja suatu Kantor Akuntan Publik yang berkualitas sangat ditentukan oleh kinerja para akuntannya. Profesi akuntan memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan informasi keuangan yang handal bagi pemerintah, kreditor, investor, debitur, pemegang saham, karyawan, juga bagi masyarakat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. (Kelly, 2006)

Ada beberapa kasus mengenai auditor yang berdampak pada kinerja auditor yaitu Kasus yang menimpa PT Garuda Indonesia Tbk yang terjadi pada tahun 2018. Menteri Keuangan (Menkeu) Sri Mulyani Indrawati membekukan izin selama 1 tahun kepada Akuntan Publik (AP) Kasner Sirumpea dan KAP Tanubrata Sutanto Fahmi Bambang dan Rekan (Member of BDO Internasional) dikarenakan akuntan publik tersebut telah melakukan pelanggaran terhadap Standar

Profesional Akuntan Publik (SPAP). Pelanggaran yang dilakukan berkaitan dengan audit atas laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku berakhir 31 Desember 2018 (Nurhayat, 2018).

Selain kasus PT Garuda Indonesia Tbk ada juga kasus KAP Purwantono, Suherman dan Surja di Indonesia pada tahun 2017. Kantor Akuntan Publik mitra Ernst dan Young di Indonesia yakni KAP Purwantono, Suherman dan Surja membayar denda sebesar US\$1 juta (sekitar Rp 13,3 miliar) kepada regulator Amerika Serikat, akibat divonis gagal melakukan audit laporan keuangan kliennya yang diumumkan oleh *Public Company Oversight Board* (PCOB). Temuan ini berawal ketika kantor akuntan mitra Ernst dan Young di AS melakukan kajian atas hasil audit kantor akuntan di Indonesia. Mereka menemukan bahwa hasil audit atas perusahaan telekomunikasi itu tidak di dukung dengan data yang akurat, yakni dalam hal persewaan lebih dari 4 ribu unit tower seluler. Namun afiliasi Ernst dan Young di Indonesia itu merilis laporan hasil audit dengan status wajar tanpa pengecualian (Tempo.com, 2017)

Di Bali sendiri pada tanggal 16 Agustus 2021, dalam perkara Nomor 62/Pid.B/2021/PN.Gin Pengadilan Negeri Gianyar menjatuhkan hukuman pidana penjara selama 16 bulan kepada terdakwa seorang WN asal Belanda. Dalam kasus ini terdakwa bernama John Winkel merupakan seorang direktur utama sekaligus pemegang saham (pendiri) di perusahaan PT. Mitra Prodin. Ia juga pendiri perusahaan bergerak dibidang kertas rokok. Namun, dia dilaporkan oleh komisaris di perusahaan tersebut, yakni Antony Rhodes. Kasus ini selanjutnya terkait hutang piutang (kasbon) yang terjadi tahun 2016-2019, namun kemudian berujung pada pelaporan di kepolisian hingga di meja hijau sejak awal tahun 2021 di PN Gianyar. Awal di mulai dari proses sidang hingga putusan pada 16 Agustus 2021, kasus ini kemudian menyeret nama KAP Ida Ayu Budhananda, selaku KAP yang melaksanakan audit pada PT. Mitra

Prodin. Majelis hakim di dalam putusannya mengakui bahwa hasil audit dari Akuntan Publik Ida Ayu Budhananda yang dijadikan bukti utama menuduh terdakwa ternyata cacat dan invalid. Awalnya hasil auditnya menyatakan terdakwa merugikan perusahaan sejumlah 3,1 miliar rupiah, namun setelah diperiksa di depan sidang saat pemeriksaan akuntan publik, saksi Ida Ayu Budhananda tidak bisa mengelak bahwa hasil auditnya invalid. Ketidakbenaran hasil audit diakui oleh saksi saat dilakukan *crosscheck* di depan sidang. Ada salah penjumlahan, *double* pencatatan, salah klasifikasi, dan banyak pengeluaran untuk perusahaan dimasukkan sebagai pengeluaran pribadi terdakwa. Hal ini telah diakui pula oleh kasir dari perusahaan bahwa terjadi banyak kecacatan, tidak valid dalam laporan audit. (Suaradewata, 2021)

Seiring dengan terjadinya kasus atau masalah yang telah dijelaskan diatas baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja yang dilakukan oleh seorang auditor, sehingga perlu diperhatikan dan juga dipahami risiko audit dan gagal audit. Memahami risiko audit dan gagal audit sangat penting karena membantu kita dalam memahami kompleksitas dan tantangan yang terkait dengan proses audit, serta dampak yang dapat terjadi jika terjadi kegagalan dalam pelaksanaannya. Risiko audit adalah kemungkinan terjadinya kesalahan atau ketidakakuratan dalam laporan keuangan suatu entitas yang tidak terdeteksi oleh auditor saat melakukan audit. Risiko audit dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kesalahan manusia, kecurangan, ketidaktepatan estimasi, kompleksitas transaksi, ketidakpatuhan terhadap standar akuntansi, atau kelemahan dalam sistem pengendalian internal. Beberapa jenis risiko audit yang umum meliputi: Risiko inherent, Risiko pengendalian, Risiko deteksi dan Risiko penyesuaian. Penting untuk diingat bahwa risiko audit tidak dapat dihilangkan sepenuhnya, dan auditor juga harus melaksanakan tindakan pencegahan dan pengujian yang memadai untuk mengatasi risiko tersebut.

Gagal audit mengacu pada situasi di mana auditor tidak dapat memberikan pendapat yang memadai atas laporan keuangan suatu entitas. Gagal audit dapat terjadi ketika auditor tidak dapat memperoleh bukti yang cukup atau sesuai untuk mendukung pendapat mereka, atau ketika mereka menemukan ketidakakuratan material dalam laporan keuangan yang tidak dapat diperbaiki secara memadai. Beberapa alasan umum mengapa gagal audit dapat terjadi meliputi: ketidakmampuan memperoleh bukti yang cukup, ketidakpatuhan terhadap standar audit, ketidakakuratan material dalam laporan keuangan dan kecurangan atau penyelewengan. Adapun 5 opini audit yang harus diperhatikan, antara lain : Pertama, Opini Wajar Tanpa Pengecualian. Kedua, Opini Wajar Dengan Pengecualian. Ketiga, Opini Wajar Tanpa Pengecualian Dengan Paragraf Penjelasan. Keempat, Opini Tidak Wajar. Kelima, Opini Tidak Menyatakan Pendapat.

Dalam teori perilaku, memberikan hubungan antara sifat dengan perilaku yang menyatakan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan pengalaman kerja mereka. Teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi perilaku dan kinerja auditor dalam lingkungan kerja mereka. Selain teori perilaku, penelitian ini juga menggunakan teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu Yati & Ruhayat, (2023) Kinerja auditor tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kompetensi auditor meliputi kemampuan teknis, pengetahuan, dan keterampilan dalam melakukan audit. Motivasi auditor mencakup dorongan internal atau eksternal yang

mendorong auditor untuk melakukan pekerjaan yang baik. Kepuasan kerja auditor berkaitan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja auditor, sedangkan, kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja auditor melalui arahan, dorongan, dan dukungan dari atasan.

Kompetensi menurut Hayuningtyas, (2020) adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar yaitu dengan memiliki pengetahuan dalam memahami objek yang diaudit, kemampuan untuk menganalisa permasalahan serta bekerja sama dalam tim. (Sholihah, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lukia Astuti, (2018) serta Rufaedah, (2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal merupakan yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau pun sebaliknya motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal. Hasil penelitian Eva dkk, (2021) serta Marita dan Sari Gultom, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja auditor, namun kedua hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Wijaya, 2018) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2018) yang melakukan penelitian di KAP Provinsi Bali.

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material maupun psikologis yang ada di dalam organisasi. Menurut (Supardi, 2003) lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik ataupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Pada umumnya karyawan menginginkan tempat kerjanya yang aman, nyaman dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Sitinjak, 2018), Mahsuni, (2021), Rakhman, (2023) dan Ariyanto, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. sedangkan penelitian Afiyah dkk, (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Luthan, (2002:575) gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hasil penelitian sebelumnya seperti Safitri, (2020) dan Hardi,(2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, tetapi hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan dari kasus yang terjadi dan *research gap* dapat disimpulkan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Internal, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali ?
- 2) Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
- 5) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, adapun tujuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi internal terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali

- 3) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 4) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali
- 5) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan berguna untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya dibidang akuntansi serta membandingkan dengan kenyataan (praktik) yang ada di lapangan, terutama yang berhubungan dengan kinerja auditor dengan kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi kalangan akademis (mahasiswa) yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan diharapkan memberi sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu akuntansi.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan informasi kepada perusahaan dalam pengambilan keputusan serta evaluasi kinerja auditor. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan akuntan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akuntan

publik dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya dalam mengaudit laporan dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang auditor



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)

Landasan Teori yang mendasari pada penelitian ini adalah teori atribusi. Menurut (Fritz, 1958) sebagai pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu auditor terhadap kinerja auditor. Teori ini menyatakan mengenai bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Penyebab seseorang memilih suatu perilaku bisa berasal dari internal dan eksternal, penyebab internal cenderung mengarah pada aspek perilaku individual, sesuatu yang telah ada pada diri seseorang seperti sifat pribadi dan kompetensi. Sedangkan penyebab eksternal lebih mengarah pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, lingkungan atau dalam organisasi, nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Luthans, 1987)

Dalam penelitian ini, teori atribusi memiliki keterkaitan dengan variable yang digunakan yaitu, kompetensi auditor mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan analisis. Hubungan dengan teori atribusi bias muncul ketika auditor mengatribusikan kinerja mereka pada tingkat kompetensi yang dimiliki, baik itu kemampuan teknis atau pemahaman tugas audit. Auditor yang memiliki motivasi

internal yang tinggi mungkin akan mengaitkan kinerja mereka dengan dorongan intrinsik, seperti rasa pencapaian atau minat pribadi dalam pekerjaan mereka. Teori atribusi dapat membantu menjelaskan bagaimana auditor menghubungkan motivasi internal mereka dengan hasil kerja. Tingkat kepuasan kerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap hasil audit dan lingkungan kerja. Teori atribusi dapat memberikan wawasan tentang cara auditor mengaitkan tingkat kepuasan kerja mereka dengan faktor eksternal (misalnya pencapaian pribadi) atau faktor eksternal (misalnya dukungan manajerial). Selain itu faktor-faktor seperti dukungan tim, alat kerja, dan budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan kerja auditor. Teori atribusi dapat membantu menjelaskan bagaimana auditor dapat mengatribusikan kinerja mereka pada elemen-elemen lingkungan kerja tersebut. Sementara gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam tim dapat memengaruhi cara auditor mengatribusikan hasil kerja mereka. Misalnya, apakah auditor menghubungkan kinerja mereka dengan dukungan atau arahan yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab prilakunya. Berdasarkan hal tersebut, seorang akan termotivasi memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Berdasarkan teori tersebut, peneliti ingin membuktikan pengaruh beberapa variabel yang telah dipilih dalam penelitian ini apakah akan dapat memengaruhi kinerja auditor atau tidak. karena berdasarkan uraian diatas dan dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada latar belakang, telah diuraikan bahwa kinerja yang maksimal dapat disebabkan oleh faktor internal individu yang bersangkutan maupun faktor lingkungan sekitarnya.

2.1.2 Kinerja Auditor

Suatu entitas dikatakan maju apabila entitas tersebut memiliki pegawai yang

berkualitas baik dari segi kinerjanya maupun hasil yang diberikan. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai dalam suatu entitas menentukan efektif tidaknya kinerja entitas tersebut. Secara etimologi, kinerja diartikan sebagai prestasi kerja (*performance*). Istilah dari kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yendrawati dan Narastuti, 2014).

Kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Kinerja Auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam waktu tertentu. Kinerja Auditor juga berarti hasil kerja yang bisa dicapai oleh auditor sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, komitmen akan pekerjaannya serta motivasi sebagai tolak ukur untuk mengukur kepuasan kerja masing-masing auditor (Nuraini, 2016).

Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien maupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan. Kinerja auditor yang sangat penting ini perlu untuk dikomparasikan dengan standar yang ditandai dengan penyelesaian tugas dengan menggunakan seluruh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, tugas yang dapat diselesaikan sesuai dengan target serta kemampuan auditor dalam memaksimalkan penggunaan *resources* yang tersedia untuk menyelesaikan tugas yang kompleks dan terstruktur (Eva dkk, 2021).

2.1.3 Kompetensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting (Hariyanti, 2018). Edison dkk, (2018:142) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Perkembangan kompetensi pada setiap organisasi harus dikembangkan seluas-luasnya dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Kompetensi dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan serta sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan berprestasi. Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan (Mulyadi, 2017). Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan atau aktivitas. Dalam konteks kinerja auditor pada kantor akuntan publik, kompetensi auditor dapat mencakup berbagai hal, seperti pengetahuan akuntansi dan audit, kemampuan analisis data, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan manajemen proyek. Dalam penelitian tentang kinerja auditor pada kantor akuntan publik, kompetensi dapat diidentifikasi sebagai faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja auditor. Auditor yang memiliki kompetensi yang kuat dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas

audit, seperti mengidentifikasi risiko, merencanakan audit, mengumpulkan bukti, dan mengevaluasi hasil audit.

Pada umumnya, kompetensi auditor dapat dikembangkan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pengalaman kerja, dan sertifikasi. Oleh karena itu, manajemen dapat memainkan peran penting dalam mengembangkan kompetensi auditor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Dalam penelitian ini, kompetensi dapat diukur melalui beberapa cara, seperti wawancara, tes atau penilaian kinerja. Selain itu, kompetensi juga dapat diukur melalui skala penilaian atau kuisioner yang dikembangkan secara khusus untuk tujuan penelitian. (Agoes, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau profesinya. Orang yang kompeten berarti orang yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan kualitas hasil yang baik. Dalam arti luas kompetensi mencakup tiga hal yaitu:

- 1) Penugasan ilmu/pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keterampilan (*skill*) yang mencakup,
- 3) Sikap dan perilaku (*attitude*) yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan atau profesinya.

2.1.4 Motivasi Internal

Marita dan Sari Gultom, (2018) menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan menggerakkan perilaku. Motivasi menjadi faktor yang penting untuk seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologi, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan yang ditetapkan dapat berupa

banyak hal, salah satunya adalah kinerja yang baik Siswanti, (2018). Motivasi adalah kekuatan internal yang mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan tertentu. Dalam konteks kinerja auditor pada kantor akuntan publik, motivasi auditor dapat berhubungan dengan keinginan untuk mencapai tujuan audit, mengejar pengakuan profesional, atau memperoleh insentif atau bonus. Motivasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja auditor.

Auditor yang memiliki motivasi yang kuat dapat lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas audit. Selain itu, auditor yang termotivasi juga lebih mungkin untuk terlibat dalam pembelajaran mandiri dan pengembangan diri untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, penghargaan, tantangan, dan pengakuan profesional. Oleh karena itu, manajemen dapat memainkan peran penting dalam memotivasi auditor dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang tepat, memberikan tugas yang menantang dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

Sutrisno, (2017) dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) mengatakan faktor- faktor yang memengaruhi motivasi ada dua yaitu:

- 1) Faktor internal yang mampu memengaruhi motivasi seseorang di antaranya yaitu keinginan untuk terus hidup, keinginan untuk mendapat mengenali kebutuhan akan kekuasaan.
- 2) Faktor eksternal juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor eksternal di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, pengawasan yang baik, keamanan kerja, status dan tanggung jawab regulasi yang fleksibel.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Dalam konteks kinerja auditor pada kantor akuntan publik, kepuasan kerja auditor dapat berkaitan dengan pengalaman kerja, gaji, jam kerja, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja auditor. Handoko, (2002) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi yang bersifat emosional baik dalam keadaan yang senang maupun kurang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam menilai pekerjaannya. Hal ini terlihat dari *feedback* yang baik dari seorang karyawan mengenai pekerjaannya dan semua keadaan kondisional di dalam lingkungan kerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian Putri,(2018) memaparkan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi akan memacu seorang karyawan untuk berprestasi optimal demi mencapai kemajuan suatu organisasi, apabila semua karyawan merasakan adanya kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pada pekerjaan itu sendiri dan berpotensi meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung Setiawan,(2018) bahwa kepuasan kerja menghasilkan arah pengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan/instansi.

Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (*overload*) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula Trijayanti dkk, (2015). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu tampil lebih baik, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja auditor rendah akan berdampak pada masalah kinerja Pushpakumari, (2008). Aspek – aspek spesifik yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervise, praktik organisasi dan hubungan dengan rekan kerja Misener *et al*, (1996). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri,(2018) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh auditor maka akan semakin baik kinerja auditor tersebut.

Auditor yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan lebih produktif. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi keinginan untuk bertahan di perusahaan atau meninggalkannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat bervariasi dari satu auditor ke auditor lainnya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja auditor di perusahaan mereka dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sebanyak mungkin.

2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena berkontribusi kepada kedinamisan kepuasan kerja. Robbin, (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi

kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi dan kualitas kerja pada sebuah organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup budaya organisasi, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkolaborasi, kepemimpinan, fasilitas dan teknologi yang tersedia, serta kebijakan perusahaan terkait jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor. Auditor yang bekerja di lingkungan kerja yang baik cenderung merasa lebih nyaman, lebih termotivasi, dan lebih produktif.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga dapat mempengaruhi keinginan auditor untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mempengaruhi kinerja auditor secara negatif. Auditor yang bekerja di lingkungan kerja yang buruk cenderung merasa tidak nyaman, tidak termotivasi, dan tidak produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang negatif juga dapat mempengaruhi keinginan auditor untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.7 Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi salah satu yang nantinya menentukan keberhasilan dari sebuah organisasi tersebut adalah pemimpin organisasi. Untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang nantinya akan menjadi pedoman dalam menanamkan disiplin bekerja seluruh anggota organisasi. Efektivitas kelompok kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang manajer dimana dijelaskan dalam teori kepemimpinan perilaku (Triandis, 1971). Kepemimpinan merujuk pada kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks

penelitian mengenai kinerja auditor, kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja auditor.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja auditor dengan memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat mempengaruhi kinerja auditor secara negatif dengan tidak memberikan arahan yang jelas, tidak memberikan dukungan yang cukup, atau tidak memotivasi auditor secara memadai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, motivasi internal, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Berikut ada beberapa hasil penelitian sebelumnya :

Rakhman, (2023) meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Adapun persamaan penelitian Rakhma,(2023) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu variabel lingkungan kerja serta teknik analisis yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Rakhman, (2023) dilakukan di DKI Jakarta sementara penelitian ini dilakukan di Bali.

Marnisah, (2022) meneliti tentang Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan : Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat

Kota Kupang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor intern pada badan inspektorat kota kupang. Adapun persamaan penelitian Marnisah,(2022) dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, teknik analisis yang digunakan juga sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Rahmaniar, (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Adapun persamaan penelitian Rahmaniar, (2022) dengan peneliti adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independensi auditor dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Mahsuni,(2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Kinerja Auditor Eksternal (Studi Kasus pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas kinerja auditor internal. Adapun persamaan penelitian Mahsuni,(2021) dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan teknik analisis yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan beberapa variabel yaitu motivasi kerja dan efektivitas dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Eva dkk, (2021) meneliti tentang Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Malang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Kota Malang. Adapun persamaan penelitian Eva, dkk. (2021) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu variabel motivasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Independensi, Komitmen Organisasi, dan Struktur audit, lokasi penelitian juga berbeda diantara kedua penelitian ini.

Rufaedah, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi kasus pada Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Barat). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Adapun persamaan penelitian Rufaedah,(2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu variabel kompetensi. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independensi dan profesionalisme auditor internal dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian ini.

Said, (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Adapun persamaan penelitian Said, (2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel motivasi, teknik analisis yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi

penelitian.

Soerono, (2020) meneliti tentang Profesionalisme, Kompetensi, Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, kompetensi auditor, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian Soerono, (2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel kompetensi dan motivasi. Sedangkan perbedaannya pada variabel profesionalisme dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Nasution, (2020) meneliti mengenai Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi Auditor, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian Nasution, (2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel profesionalisme, independensi, dan etika profesional dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Safitri, (2020) meneliti tentang Motivasi Kerja Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Auditor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian Safitri,(2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel motivasi dan kepemimpinan, teknik analisis

yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada variabel komitmen organisasi dan ambiguitas peran dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Wahidi.dkk, (2020) meneliti tentang Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Persamaan penelitian Wahidi.dkk,(2020) dengan peneliti yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan menggunakan variabel yang sama yaitu kepemimpinan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Gilbert, (2020) meneliti tentang pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *Work From Home* pada 4 (empat) KAP di Jakarta Selatan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas berpengaruh Positif Signifikan terhadap pencapaian target kinerja auditor selama diberlakukannya *Work From Home*. Persamaan penelitian Gilbert (2020) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel beban kerja, dan produktivitas kerja, lokasi penelitian juga berbeda yaitu penelitian Gilbert (2020) melakukan penelitian pada 4 KAP di Jakarta Selatan sedangkan peneliti melakukan penelitian pada KAP di Bali.

Darmayanti, (2018) meneliti tentang pengaruh stres kerja, faktor lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor Independen pada Kantor Akuntansi Publik di

Surabaya. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Independen pada Kantor Akuntan Publik di Surabaya. Persamaan penelitian Darmayanti (2018) dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan variabel faktor lingkungan dan teknik analisis yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Darmayanti (2018) hanya menggunakan tiga variabel sedangkan peneliti menggunakan lima variabel, lokasi penelitian juga berbeda dari kedua penelitian ini.

Wijaya (2018) meneliti tentang pengaruh Profesionalisme, Independensi, Budaya Organisasi, Motivasi, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat Pemerintah eks kresidenan Surakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Profesionalisme dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan variabel Independensi, Motivasi, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun persamaan penelitian Wijaya (2018) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan kepemimpinan serta teknik analisis yang digunakan juga sama. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti tidak menggunakan variabel Profesionalisme, Independensi, dan Budaya Organisasi di dalam penelitian.

Gultom, (2018) meneliti tentang pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Auditor internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor internal pada PT. Perkebunan Nusantara IV

Medan. Persamaan penelitian Gultom (2018) dengan peneliti yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan teknik analisis yang digunakan juga sama. Perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian dan beberapa variabel yaitu Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Komitmen Organisasi dimana peneliti tidak menggunakan variabel tersebut dalam penelitian.

Sholihah (2018) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, indenpendensi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme terhadap kinerja auditor pada kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Jakarta. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, sedangkan untuk independensi, kompetensi dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Adapun persamaan penelitian Sholihah (2018) dengan peneliti yaitu menggunakan dua variabel yang sama yaitu kompetensi dan kepemimpinan serta teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel lain yang digunakan dalam penelitian Sholihah (2018).