

Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada Kualitas Audit

Ni Made Ayu Nirmalasari Putri Erawan¹
I Made Sukartha²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
E-mail: ayunir.putri@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kualitas audit. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keagenan, teori motivasi dan teori atribusi. Populasi dalam penelitian ini adalah staf sdm inspektorat dan staf jabatan fungsional auditor sebanyak 53 orang yang ada di Kantor Inspektorat Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden dengan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Untuk meningkatkan kualitas audit penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seperti faktor eksternal maupun internal, agar apa yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi dan bersifat efisien.

Kata kunci: kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kualitas audit

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work experience, leadership style and work environment on audit quality. The theory used in this study is agency theory, motivation theory and attribution theory. The population in this study were 53 staff inspectorate and functional auditor position staff as many as 53 people in the Tabanan Regency Inspectorate Office. The number of samples used was 33 respondents with purposive sampling method. Data collection method uses questionnaire. The data analysis technique used to test the hypothesis in this study is multiple linear regression analysis with the SPSS program. The results of the analysis show that competence, work experience, leadership style and work environment have a positive effect on audit quality. To improve audit quality, it is important to pay attention to factors that can influence such as external and internal factors, so that what is produced is in accordance with organizational objectives and is efficient.

Keywords: competence, work experience, leadership style, work environment, and audit quality

PENDAHULUAN

Kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat inspektorat Kabupaten Tabanan saat ini masih menjadi sorotan, karena masih banyaknya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai auditor internal, akan tetapi ditemukan oleh auditor eksternal yaitu Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Pada tahun 2013 Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) memberikan opini *disclaimer* untuk kualitas audit SKPD Kabupaten Tabanan untuk Inspektorat atas hasil pemeriksaan laporan keuangan pemerintah Kabupaten Tabanan tahun anggaran 2012. Temuan Pemeriksaan BPK RI terdiri dari Sistem Pengendalian Intern 10 temuan dan Kepatuhan 14 temuan senilai Rp2.140.418.029,00. Temuan pemeriksaan Inspektorat Daerah Kabupaten Tabanan pada tahun yang sama sejumlah 100 Temuan senilai Rp97.932.845,00. Berdasarkan perbandingan temuan pemeriksaan BPK RI dan Inspektorat Kabupaten Tabanan terhadap LKPD T.A 2012 dapat disimpulkan secara kuantitas jumlah temuan Inspektorat Kabupaten Tabanan tinggi namun nilai temuan kerugian negara/daerah yang ditemukan oleh Inspektorat Kabupaten Tabanan masih rendah (jayapos.com). Hal itu menunjukkan bahwa kualitas audit yang dilakukan oleh auditor internal dalam hal ini Inspektorat Kabupaten Tabanan masih sangat rendah akibat dari banyaknya temuan audit dari auditor eksternal yang tidak terdeteksi oleh aparat Inspektorat Kabupaten Tabanan. Suatu sistem yang sebaik apapun akan sia-sia begitu saja, apabila tidak ditunjang oleh kualitas SDM dalam hal ini seorang auditor yang memadai khususnya kualitas pribadinya yang terdiri dari potensi pendidikan, pengalaman, dan pelatihan (Indriasih, 2014). Menurut Zeyn (2011) juga menegaskan penerapan SAP melalui pengendalian internal yang efektif oleh

aparatur yang memiliki kompetensi akan menciptakan laporan keuangan yang andal.

Opini *disclaimer* yang di berikan oleh BPK merupakan tugastambahan bagi pihak Inspektorat Tabanan untuk berbenah. Pemerintah Kabupaten Tabanan berhasil memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) pada laporan keuangan pemerintah daerah tahun anggaran 2016 untuk ketigakalinya dari perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Provinsi Bali. Pemkab Tabanan serta Inspektorat Kabupaten Tabanan selalu berusaha untuk lebih baik lagi dalam mengelola laporan keuangan dan menghasilkan kualitas audit (Baliberkarya.com). Seorang akuntan harus memperhatikan kualitas auditnya, dengan kualitas audit yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya oleh pengguna informasi keuangan.

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) audit yang dilaksanakan auditor tersebut dapat berkualitas jika memenuhi ketentuan atau standar auditing. Kualitas audit merupakan keadaan dimana seorang auditor akan menemukan dan melaporkan ketidaksesuaian terhadap prinsip yang terjadi pada laporan akuntansi kliennya. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang berorientasi hasil (*outcome oriented*) dan pendekatan yang berorientasi proses (*process oriented*) (Greg and Graham, 2013).

Rendahnya kualitas audit diduga berhubungan dengan lemahnya kompetensi dan pengalaman kerja auditor itu sendiri karena terbukti berdasarkan data karyawan Inspektorat Kabupaten Tabanan sampai dengan saat ini. Auditor yang berkompetensi memiliki keahlian dan keterampilan yang

cukup dalam melaksanakan audit serta secara hukum memiliki kewenangan dan hak untuk melaksanakan audit berdasarkan penugasan atau dasar hukum pendirian organisasi masih kurang. Lemahnya kompetensi auditor dalam menerapkan SPIP serta SAP diduga sebagai faktor penyebab tidak tercapainya opini WTP seperti yang ditargetkan pemerintah pusat.

Faktor lain yang berpengaruh pada kualitas audit adalah pengalaman auditor serta fakta yang ada seringnya mutasi di Inspektorat Kabupaten Tabanan sehingga aparat yang berpengalaman tergantikan oleh yang kurang berpengalaman. Pengalaman seorang auditor memberikan pengaruh besar terhadap kualitas audit (Mulyadi, 2002 : 56). Seseorang yang berpengalaman diartikan sebagai seseorang yang mempunyai pengalaman dalam melakukan audit atas laporan keuangan yang dilihat dari lama waktu bekerja, banyaknya penugasan yang dilakukan auditor atau jenis-jenis perusahaan yang pernah ditangani dan *reward* yang didapatkan. Triyanto (2014) menyatakan bahwa seorang auditor harus mempunyai pengalaman dalam kegiatan auditnya, pendidikan formal dan pengalaman kerja dalam profesi akuntan merupakan hal penting yang akan saling melengkapi agar tercapainya hasil kualitas audit yang baik. Pemerintah mensyaratkan untuk auditor memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga tahun sebagai akuntan dengan reputasi baik di bidang audit, khususnya yang ingin memperoleh izin praktik dalam profesi akuntan publik (Triyanto,2014).

Pengalaman seorang auditor sangat berperan penting dalam meningkatkan keahlian sebagai perluasan dari pendidikan formal yang telah diperoleh auditor. Pencapaian keahlian dimulai dengan pendidikan formal

auditor yang kemudian diperluas melalui pengalaman-pengalaman dan selanjutnya dalam praktik audit (Sari, 2011). Pengalaman dapat diperoleh melalui proses bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor. Pengalaman juga memberikan dampak pada keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat.

Penelitian yang dilakukan Asih (2006), menemukan bahwa pengalaman auditor baik dari sisi lama bekerja, banyaknya tugas maupun banyaknya jenis perusahaan yang diaudit berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dalam bidang auditing. Penelitian yang dilakukan oleh Hanjani (2014) menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas audit. Perbedaan hasil penelitian ditemukan Singgih dan Bawono (2010) yang mengungkapkan bahwa pengalaman kerja auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit. Kusharyanti (2003) menyebutkan bahwa auditor yang berpengalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik atas laporan keuangan. Mereka juga mampu memberi penjelasan yang masuk akal atas kesalahan-kesalahan dalam laporan keuangan dan dapat mengelompokkan kesalahan berdasarkan pada tujuan audit dan struktur dari sistem akuntansi.

Fenomena lainnya yang mampu mempengaruhi kualitas audit yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat

hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam pengaruh kualitas audit. Hubungan harmonis dengan sesama auditor di lingkungan kerja dapat menghasilkan laporan audit yang baik, sehingga dibutuhkan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman. Terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, serta hubungan kepada lingkungan dapat menciptakan tata ruang yang nyaman sehingga auditor dapat bekerja dengan lebih baik. Terdapat tiga indikator yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja menurut Septianto (2010) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja. Berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan kualitas audit yang baik.

Teori keagenan dalam kaitannya dengan auditor sebagai pihak ketiga yang akan membantu mengatasi konflik kepentingan yang akan terjadi antara *principal* dan *agent*, untuk melakukan pengujian maupun pemeriksaan diharapkan dapat mencegah terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen. Hal tersebut terjadi pada suatu situasi dimana auditor yang dapat

dipercaya memiliki kepentingan profesional melakukan auditing sesuai dengan aturan dan kode etik yang telah ditetapkan serta memiliki kepentingan pribadi dimana auditor bergantung pada manajemen yang membayar jasa auditnya.

Teori keagenan mempunyai tujuan agar hubungan kontrak yang terjadi efisien, dimana hubungan kontrak yang terjadi dapat memenuhi kepentingan kedua belah pihak. Kepentingan pemilik sumber daya (*principal*) dapat dipenuhi oleh pengelola sumber daya, yaitu mengurus penggunaan sumber daya dengan baik dan selalu membuat pertanggungjawaban pengelolaan keuangan berupa laporan keuangan. Kepentingan *agent* sebagai pengelola sumber daya dapat dipenuhi juga, berupa penerimaan penghargaan sesuai dengan kemampuannya dalam pengelolaan sumber daya. Terpenuhinya kepentingan kedua belah pihak sehingga hubungan kontrak menjadi efisien.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi pula dapat diartikan sebagai kekuatan seorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entuisiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*).

Motivasi tiap-tiap individu berbeda karena situasi dan kondisi dari masing-masing individu pun berbeda. Menurut Widiatami (2013) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan akademis seseorang. Motivasi muncul secara internal maupun eksternal tergantung pada kebutuhan dan tujuan. Semua hal verbal, fisik atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu dengan respon dan juga merupakan proses psikologis yang mencerminkan

interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Motivasi dapat membangkitkan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan yang sesuai. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ditentukan oleh motivasi setiap pemimpin terhadap gaya kepemimpinannya kepada karyawannya. Semakin baik motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula gaya kepemimpinan yang akan dilakukan oleh setiap pemimpin, karena pemimpin adalah pemain utama yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Teori Atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Suartana, 2010). Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan lain-lain ataupun faktor eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Ayuningtyas, 2012). Situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* (Gordon and Graham, 2006). *Dispositional attributions* atau penyebab internal auditor yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, motivasi sedangkan *situasional attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial dan pandangan masyarakat.

Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk

menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan (Meylinda dan Budiarta, 2015). Tujuan akhir dari proses auditing ini adalah menghasilkan laporan audit, laporan audit inilah yang digunakan oleh auditor untuk menyampaikan pernyataan atau pendapatnya kepada pemakai laporan keuangan. Menurut Mulyadi (2014:9), mendefinisikan auditing sebagai suatu proses sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai 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.

Menurut Enofe, *et al.*, (2013), audit merupakan pemeriksaan audit independen atas laporan keuangan suatu perusahaan yang telah dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Simanjuntak (2008) mendefinisikan kualitas audit sebagai gabungan probabilitas seorang auditor untuk dapat menemukan dan melaporkan penyelewengan yang terjadi dalam sistem akuntansi klien. Kemampuan untuk menemukan salah saji material dalam laporan keuangan perusahaan tergantung dari keahlian auditor sedangkan kemauan untuk melaporkan temuan salah saji tersebut tergantung padaindependensinya.

Kualitas audit dapat dilihat dari kualitas keputusan-keputusan yang diambil. Menurut Bedard dan Michelene (1993) ada dua pendekatan yang digunakan yaitu *outcome oriented* dan *process oriented*. Pendekatan *outcome oriented* digunakan jika solusi sebuah permasalahan atau hasil dari sebuah pekerjaan sudah dapat dipastikan. Untuk menilai kualitas keputusan yang akan diambil dapat dilakukan dengan cara membandingkan solusi atau hasil yang dicapai dengan standar hasil

yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan pendekatan *process oriented* digunakan jika solusi sebuah permasalahan atau hasil yang digunakan dari sebuah pekerjaan sulit untuk dipastikan. Maka untuk menilai kualitas keputusan yang akan diambil auditor dapat dilihat dari kualitas tahapan atau proses yang telah ditempuh auditor selama menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga menghasilkan sebuah keputusan.

Ardani (2010) mengatakan auditor sebagai ujung tombak fungsi pemeriksaan harus memiliki tingkat kemampuan, keahlian pengalaman yang dicerminkan dari kompetensi. Saputra (2016) mengatakan seorang auditor akan dapat menyelesaikan auditnya secara efektif jika didukung kemampuannya, karena dengan kemampuannya maka seorang auditor akan dapat mendeteksi kesalahan yang terjadi. Secara umum ada lima pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang auditor. Auditor mempunyai kewajiban untuk melaksanakan jasa profesional dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya, demi kepentingan pengguna jasa. Kompetensi auditor adalah kualifikasi yang dibutuhkan oleh auditor untuk melaksanakan audit dengan benar (Rai, 2008). Kompetensi berkaitan dengan keahlian profesional yang dimiliki oleh auditor sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan simposium (Suraida, 2005).

Pengalaman kerja merupakan salah satu cara pembelajaran formal dan non formal yang baik bagi auditor untuk menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Menurut Horngren (2001) Pengalaman auditor merupakan ukuran tentang lama waktu dan masa kerjanya yang telah dilalui seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan standar umum dalam Standar

Profesional Akuntan Publik (SPAP) menyebutkan bahwa seorang auditor diisyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit (Alvin, *et al.*, 2011)

Pengalaman dalam praktik audit juga merupakan salah satu indikator untuk membuktikan keahlian atau profesionalisme seorang auditor, karena apabila tidak berpengalaman maka berpeluang melakukan atribusi kesalahan lebih besar dibandingkan dengan auditor yang lebih berpengalaman. Akan tetapi masa kerja yang belum lama tidak juga menjamin kualitas audit yang dihasilkan tidak berkualitas terutama pada akuntan junior, hal ini dapat terjadi jika pelaksanaan tugasnya disupervisi oleh seniorinya. Namun pada intinya secara umum masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup sangat berpengaruh pada kualitas audit yang dihasilkan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan

keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan-keputusan pemimpin. Menurut Badeni (2013), pemimpin yang demokratis atau partisipatif mendesentralisasikan otoritas kepada karyawan. Keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif. Keputusan-keputusan itu adalah hasil dari konsultasi pemimpin dengan para bawahan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kualitas audit. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berdampak menurunnya hasil kinerja karyawan dalam menghasilkan kualitas audit yang baik.

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja

non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pemimpin, organisasi karyawan dan klien.

Teori yang digunakan untuk variabel kompetensi yaitu teori keagenan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kontraktual antara *principal* atau klien dengan *agent* atau auditor sehingga dapat menghasilkan kualitas audit yang baik. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh auditor maka semakin rendah biaya yang akan digunakan dan semakin rendah pula biaya yang akan dikeluarkan oleh klien untuk memperoleh kualitas audit yang baik. Jadi teori keagenan dalam kaitannya dengan kompetensi pada kualitas audit dapat menghasilkan sesuatu yang efisien. Teori ini mendukung penelitian tentang kompetensi yang dilakukan oleh Ramadhanis (2012). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditnya. Penelitian Efendy (2010) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Penelitian yang dilakukan Anugerah dan Akbar (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Seorang auditor mempunyai kompetensi baik dari segi pengetahuan audit dan akuntansi, karena auditor yang memiliki pengetahuan tinggi akan mempunyai pandangan lebih luas mengenai berbagai hal serta melakukan tugasnya secara efisien, sehingga akan meningkatkan kualitas auditnya.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif pada kualitas audit

Teori yang digunakan untuk variabel pengalaman kerja yaitu teori keagenan yang menjelaskan bahwa adanya hubungan kontraktual antara *principal* atau klien dengan *agent* atau auditor sehingga dapat menghasilkan kualitas audit

yang baik. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh auditor maka semakin luas pengetahuannya tentang kualitas audit, sehingga dapat bekerja secara efisien. Jadi teori keagenan dalam kaitannya dengan pengalaman kerja pada kualitas audit dapat menghasilkan sesuatu yang efisien. Penelitian Alim dkk (2007) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki auditor akan semakin baik dan meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan. Hasil penelitian Sukriah, dkk (2009) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Didukung pula dengan penelitian Indah (2010) menyatakan bahwa pengalaman dalam melakukan audit mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas audit. Pengalaman kerja merupakan lama kerja pengawas intern pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang auditor maka semakin meningkat kualitas auditnya.

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kualitas audit

Teori yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu teori motivasi yang menjelaskan bahwa kekuatan seorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari dalam diri maupun dari luar individu. Teori motivasi dapat membangkitkan tingkah laku dan mengarahkannya pada tujuan yang sesuai oleh seorang pimpinan dengan gaya kepemimpinan partisipatif di Inspektorat kepada auditor atau bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu auditor untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka menghasilkan kualitas audit yang baik. Pemimpin cenderung memiliki semangat

yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut berpengaruh pada anggotanya untuk lebih energik. Jadi teori motivasi dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan pada kualitas audit adalah dapat menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang diinginkan. Hasil penelitian Utami (2010), Sina (2013) dan Surbakti (2013) menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Adeyemi (2010) kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja auditor. Dapat disimpulkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kualitas audit, bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerja akan meningkat dan menghasilkan kualitas audit yang baik.

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kualitas audit

Teori yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja yaitu teori atribusi yang menjelaskan bahwa seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan dari internal ataupun eksternal. Pada lingkungan kerja digunakan faktor eksternal dari teori atribusi, karena membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja seperti tekanan situasi atau keadaan, lingkungan sekitar, kondisi kebersihan kantor dan lainnya. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki maka semakin baik pula pelaksanaan kerja auditor untuk menghasilkan kualitas audit. Jadi teori atribusi dalam kaitannya dengan lingkungan kerja pada kualitas audit dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efisien dari seorang auditor. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya. Septianto (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah cahaya ataupun penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, serta hubungan karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam menjalankan prosedur ini tentu yang lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kualitas audit.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kualitas audit

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. Inspektorat Tabanan terletak di Jalan Pahlawan Nomor 19, Tabanan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kualitas Audit (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah kompetensi (X₁), pengalaman kerja (X₂), gaya kepemimpinan (X₃), dan lingkungan kerja (X₄).

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah staf auditor dan staf jabatan fungsional auditor sebanyak 53 orang yang ada di Kantor Inspektorat Kabupaten Tabanan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen kuesioner, yaitu dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas audit.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang pada dasarnya merupakan ekstensi dari metode regresi dalam analisis *bivariate* yang umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval atau rasio dalam suatu persamaan linear (Indriantoro dan Supomo, 2016:211).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian. Karakteristik dalam penelitian ini terdiri atas jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean*, dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Kompetensi | 33 | 23.00 | 30.00 | 27.4848 | 2.00189 |
| Pengalaman Kerja | 33 | 22.00 | 30.00 | 27.1818 | 2.06843 |
| Gaya Kepemimpinan | 33 | 22.00 | 30.00 | 27.2727 | 2.11058 |
| Lingkungan Kerja | 33 | 21.00 | 30.00 | 27.3333 | 2.23140 |
| Kualitas Audit | 33 | 23.00 | 30.00 | 27.7273 | 1.82470 |
| Valid N (listwise) | 33 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa jumlah pengamatan (N) penelitian ini berjumlah 33. Kompetensi (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 23,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai rata-rata sebesar 27,48. Nilai rata-rata 27,48 menunjukkan bahwa responden dalam wilayah pernyataan pada kuisisioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan, artinya kompetensi cukup tinggi, dikatakan cukup tinggi karena nilai rata-rata 27,48 berada pada poin 3 (cukup tinggi) dapat dilihat pada lampiran 5 perhitungan range kompensasi variabel dependen dan independen. Standar deviasi pada variabel kompetensi adalah sebesar 2,00. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 2,00.

Pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai rata-rata sebesar 27,18. Nilai rata-rata 27,18 menunjukkan bahwa responden dalam wilayah pernyataan pada kuisisioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan, artinya pengalaman kerja cukup tinggi, dikatakan cukup tinggi karena nilai rata-rata 27,18 berada pada poin 3 (cukup tinggi) dapat dilihat pada lampiran 5 perhitungan range kompensasi variabel dependen dan independen. Standar deviasi pada variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2,07. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 2,07.

Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai rata-rata sebesar 27,27. Nilai rata-rata 27,27 menunjukkan bahwa responden dalam wilayah pernyataan pada kuisisioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan, artinya gaya kepemimpinan cukup tinggi, dikatakan cukup tinggi karena nilai rata-rata 27,27 berada pada poin 3 (cukup tinggi) dapat dilihat pada lampiran 5 perhitungan range kompensasi variabel dependen dan independen. Standar deviasi pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,11. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 2,11.

Lingkungan Kerja (X_4) memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai rata-rata sebesar 27,33. Nilai rata-rata 27,33 menunjukkan bahwa responden dalam wilayah pernyataan pada kuisisioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan, artinya lingkungan kerja cukup tinggi, dikatakan cukup tinggi karena nilai rata-rata 27,33 berada pada poin 3 (cukup tinggi) dapat dilihat pada lampiran 5 perhitungan range kompensasi variabel dependen dan independen. Standar deviasi pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,23. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 2,23.

Kualitas Audit (Y) memiliki nilai minimum sebesar 23,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dan nilai rata-rata sebesar 27,72. Nilai rata-rata 27,72 menunjukkan bahwa responden dalam wilayah pernyataan pada kuisisioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan, artinya kualitas audit cukup tinggi, dikatakan cukup tinggi karena nilai rata-rata 27,72 berada pada poin 3 (cukup tinggi) dapat dilihat pada lampiran 5 perhitungan range kompensasi

variabel dependen dan independen. Standar deviasi pada variabel kualitas audit adalah sebesar 1,82. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 1,82 pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Undstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Kompetensi | 0,248 | 0,086 | 0,272 | 2,877 | 0,008 |
| Pengalaman Kerja | 0,215 | 0,102 | 0,243 | 2,105 | 0,044 |
| Gaya Kepemimpinan | 0,289 | 0,109 | 0,334 | 2,653 | 0,013 |
| Lingkungan Kerja | 0,224 | 0,092 | 0,274 | 2,440 | 0,021 |
| Constant | = 1,067 | | | | |
| R | = 0,902 | | | | |
| Adjusted R square | = 0,786 | | | | |
| F | = 30,443 | | | | |
| Sig. F | = 0,000 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,067 + 0,248 X_1 + 0,215 X_2 + 0,289 X_3 + 0,224 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,067 menunjukkan bahwa kompetensi (X_1), pengalaman kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) sama dengan nol, maka tidak terdapat nilai kualitas audit.

Nilai koefisien $\beta_1 = 0,248$ memiliki tanda positif yang menunjukkan setiap bertambahnya kompetensi (X_1), maka terdapat kecenderungan peningkatan kualitas audit (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_2 = 0,215$ memiliki tanda positif yang menunjukkan setiap bertambahnya pengalaman kerja (X_2), maka terdapat kecenderungan peningkatan kualitas audit (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_3 = 0,289$ memiliki tanda positif yang menunjukkan setiap bertambahnya gaya kepemimpinan (X_3), maka terdapat kecenderungan peningkatan kualitas audit (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Nilai koefisien $\beta_4 = 0,224$ memiliki tanda positif yang menunjukkan setiap bertambahnya lingkungan kerja (X_4), maka terdapat kecenderungan peningkatan kualitas audit (Y) dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi sebesar 2,877 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,248, maka H_1 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor, maka semakin luas pengetahuan dan pandangan dalam melaksanakan tugasnya secara efisien. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Efendy (2010) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah. Anugrah dan Akbar (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kualitas audit.

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t untuk variabel pengalaman kerja sebesar 2,105 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,044 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,215, maka H_2 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki auditor, maka semakin efektif kinerja auditor dalam menghasilkan kualitas audit yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan

hasil penelitian Alim, dkk (2007) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja dan pengalaman yang dimiliki auditor akan semakin baik dan meningkat pula kualitas audit yang dihasilkan. Sukriah, dkk (2009) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada kualitas hasil pemeriksaan.

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,653 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,289, maka H_3 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh dan motivasi bagi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan bersama. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Utami (2010) dan Surbakti (2013) menyatakan bahwa kualitas kinerja karyawan semakin meningkat jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh nilai t untuk variabel kompetensi sebesar 2,440 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,021 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,224, maka H_4 diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh, baik secara internal maupun eksternal sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang efisien. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nitisemo (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, rekan kerja dan

sebagainya. Lingkungan kerja yang menyenangkan melalui pengikatan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan kerja, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan yang terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .902 ^a | .813 | .786 | 84343 |

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa model *summary Adjusted R²* adalah sebesar 78,6 persen. Ini berarti pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kualitas audit adalah sebesar 78,6 persen. Sisanya sebesar $100\% - 78,6\% = 21,4\%$ persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi merupakan kualifikasi yang dibutuhkan oleh seorang auditor untuk melaksanakan

proses audit dengan baik. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang auditor maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin baik.

Pengalaman kerja berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup sangat berpengaruh pada kualitas audit yang dihasilkan, serta dalam penyelesaian dalam menemukan kesalahan akan lebih cepat terselesaikan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan kedisiplinan bekerja kepada para auditor sehingga dapat mempengaruhi kreatifitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada kualitas audit di Inspektorat Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang menyenangkan menjadikan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugasnya tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan maka saran yang dapat diberikan adalah bagi pimpinan lembaga di Inspektorat Kabupaten Tabanan diharapkan untuk melakukan perekrutan memerhatikan kompetensi dan pengalaman kerja bagi calon auditor agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan bersama dengan hasil yang maksimal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah penggunaan variabel lain untuk penelitian kedepannya dikarenakan nilai Adjust R² sebesar 7,86 persen yang mengindikasikan sebanyak 21,4 persen faktor lain yang masih perlu diteliti, memperluas daerah populasi penelitian dengan melakukan penelitian di Inspektorat seluruh Bali, serta menambah kriteria dalam pemilihan sampel agar diperoleh hasil yang lebih akurat.

REFERENSI

- Adeyemi, T. O. 2010. Principals Leadership Styles and Teachers Job Performance In Senior Secondary Schools In Ondo State, Nigeria. *Journal of Education Administration and Policy Studies* Vol. 2/6-2010:83-91.
- Alim, M.N., T. Hapsari., L. Purwanti. 2007. Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai variabel moderasi. *Simposium Nasional Akuntansi X. 26-28 Juli. Makasar.*
- Anugerah, Rita dan Sony Harsono Akbar. 2014. Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi. Volume 2 Nomor 2 April 2014: 139-148 ISSN 2337-4314.*
- Ardani, Mutia Jati. 2010. Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi, Vol.5 No.2, Hal: 23-55.*
- Asih. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dibidang Auditing di Kantor Akuntan Publik (KAP) Propinsi Jawa Barat. *Tesis S2 Program Pascasarjana UI, Jakarta.*
- Ayuningtyas. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektivitas, Integritas dan Kompetensi terhadap Kualitas Hasil Audit. *Universitas Diponegoro Semarang*
- Bawono, I.R. dan Elisha Muliani Singgih. 2010. *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit: Studi pada KAP 'Big Four' di Indonesia.*
- Bedard, Jean dan Michelene Chi T. H. 1993. Expertise in Auditing. *Journal of Accounting Practice & Theory* 12: 21-45.
- Castellani, Justinia. 2008. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Pada Kualitas Audit. *Trikonomika* Vol. 7, No.2 Desember.

- De Angelo, L. 1981. Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*, halaman 113-127.
- Deis, D.R. & Giroux, G.A. 1992. *Determinants of Audit Quality in the Public Sector*. *The Accounting Review*, 67, 3, 462-479
- Enofe, *et al.* 2013. Audit Quality and Auditors Assesment and Review, Academy of Management Review. *Research Journal of Finance and Accounting*, University of Benin. Vol. 14. No Independence in Nigeria: An Emprical Evaluation.
- Gordon, L. M. and Graham, S. 2006. Attribution theory, *The Encyclopedia of Human Development*. *Thousand Oaks: Sage Publications*, 1, p. 142-144.
- Greg Jones and Graham Bowrey. 2013. Local Council Governance and Audit Committees – the Missing Link. *Journal of New Business Ideas and Trends*. 11 (2): h: 58-66
- Hanjani, Andreani. 2014. Pengaruh Etika auditor, pengalaman auditor, fee audit, dan motivasi auditor, terhadap kualitas audit (studi empiris pada auditor KAP di Semarang). Vol. 3, No. 2
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Indriasih, Dewi. 2014. *The Effect of Government Apparatus Competence and the Effectiveness of Government Internal Control Toward the Quality of Financial Reporting in Local Government*. *Research Journal of Finance and Accounting*. ISSN 2222-1697 (Paper) ISSN 2222-2847 (Online) Vol.5, No.20, 2014.
- Jay. 2013. Terkait Disclaimer: Eksekutif Tidak Diam. <https://jayapos.com/index.php/read/253/Terkait-Disclaimer--Eksekutif-Tidak-Diam.html>. Diakses 23 Januari 2018
- James, A. Hall. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Jensen, M, C dan Meckling, W. H. 1976. *Theory of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure*. *Journal of Fiancial Economics*. Oktober 1976. Vol. 3, No. 4 pp. 305-306
- Kane, G., & U. Velury. 2005. *The Impact Of Managerial Ownership On The Likelihood Of Provision Of High Quality Auditing Services, Review Of Accounting & Finance*.

- Kusharyanti. 2003. Temuan Penelitian Mengenai Kualitas Audit dan Kemungkinan Topik Penelitian di Masa Datang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, hal.25-60.
- Kenneth D'Silva and Jeffrey Ridley. 2007. Auditing's International Contribution to Governance. *Journal Business Governance and Ethics*. 3 (2): h: 113 – 126
- Linawati, Suhaji. 2012. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Listya Yuniastuti dan Sukrisno Agoes. 2014. Influence of Auditor Independence, Audit Tenure and Audit Fee On Audit Quality of Members of Capital Market Accountant Forum in Indonesia. *Journal Procedia – Social and Behavioral Science*. 16 (4): h: 324 - 331
- Meylinda, Triyanthi, dan Ketut Budiarta .2015. Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Internal Auditor. *E-jurnal Akuntansi*. ISSN: 2302 - 8556. Universitas Udayana Bali
- Mulyadi. 2002. *Auditing*. Edisi ke-6. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Salemba Empat
- Parasuraman, A., Berry, L.L., and Zeithaml, A.V., .1985. A Conceptual Model of Service Quality and Its Service Quality and Its Implication for Future Research, “ in B.M. Enis, K.K. Cox, and M.P. Mokwa (Eds), *Marketing Classics: A Selections of Influential Articles*, 8th Ed., Engewood, Cliffs, NJ: Prentice Hall International, Inc.
- Ramadhanis, Sari. 2012. Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat. *e-Jurnal BINAR AKUNTANSI* Vol. 1 No. 1, September 2012
- Robbins, P.Stephen. 2008. *Organizational Behavior*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosnidah, Ida. Rawi dan Kamarudin. 2010. Analisis Dampak Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Cirebon). *Jurnal Akuntansi*. Bandung.
- Sari, Nungky Nurmalita. 2011. Pengaruh Pengalaman Kerja Independensi, Objektivitas, Integritas, Kompetensi dan Etika Terhadap Kualitas Audit. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang). *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sina, Muhammad Ibnu. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip, Semarang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedelapan Belas. Bandung CV. Alfabeta.
- Saputra, Adi. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja pada Kualitas Audit dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi pada Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol, No. 7.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama: Bandung.
- Suprayitno, Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sub Dinas kebersihan dan tata kota DPULLAJ. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol.2 No.1: 23-34.
- Surbakti, Marwan Petra. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Sarjana fakultas Ekonomika dan Bisnis Undip, Semarang.
- Tintami, Lila. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Social and Politic*.
- Triyanto, Agus. 2014. Pengaruh Skeptisisme Profesional Auditor, Situasi Audit, Independensi, Etika, Keahlian dan Pengalaman terhadap Ketepatan Pemberian Opini Auditor di Kantor Akuntan Publik di Wilayah Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*. 1 (3): h: 1-17.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan
- Utami, I.T. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*.
- Watts, Ross L and Zimmerman, Jerold J. 1983. Agency Problem, Auditing and Theory of The Firm, Some Evidence. *Journal of Law and Economics*, October.
- Zeyn, Elvira. 2011. *Pengaruh Good Governance Dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dengan Komitmen*

Organisasi Pemoderasi. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan, Volume 1, No. 1. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.