

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara

Monica Rante Pasang^{1*}, Adriana Madya Marampa², Westerini Lusdani³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Toraja

Email: Monicamonica6@gmail.com¹, marampaadriana@gmail.com², lusdaniwesterin@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: marampaadriana@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the extent to which auditor competence and work culture influence audit quality at the Inspectorate of North Toraja Regency. A quantitative method was applied by distributing questionnaires to auditors as respondents. The data were processed through validity and reliability tests, classical assumption testing, multiple linear regression, t-test, and the coefficient of determination. The results indicate that auditor competence has a positive and significant effect on audit quality, while work culture has a positive but not significant effect. This is evidenced by the t value of competence of 26.870, which is higher than the t table value with a significance level of < 0.05 , while the t value of work culture is 0.396, which is lower than the t table value. The R^2 value of 0.95 shows that auditor competence and work culture account for 95% of the variation in audit quality. Therefore, auditor competence is proven to have a dominant role in improving audit quality at the Inspectorate of North Toraja Regency.*

Keywords: *Audit Quality; Auditor Competence; Inspectorate; Internal Audit; Work Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi dan budaya kerja auditor terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada auditor sebagai responden. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan budaya kerja auditor memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung kompetensi sebesar 26,870 yang lebih tinggi dibandingkan t tabel dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan nilai t hitung budaya kerja sebesar 0,396 yang lebih rendah dari t tabel. Nilai R^2 sebesar 0,95 menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja auditor berkontribusi sebesar 95% terhadap kualitas audit. Dengan demikian, kompetensi auditor terbukti berperan dominan dalam meningkatkan kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara.

Kata Kunci: Audit Internal; Budaya Kerja; Inspektorat; Kualitas Audit; Kompetensi Auditor.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya merupakan aset pendukung penting bagi instansi, hal ini dikarenakan pengelolaan sumber daya yang optimal dapat menjadi jalan yang digunakan untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu sumber daya yang utama adalah sumber daya manusia yang mana meliputi seluruh pegawai yang ada pada instansi. Keberhasilan pencapaian tujuan tidak semata bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, melainkan pada kualitas dan kompetensi pegawai sebagai pelaksana kegiatan operasional. Dalam konteks pemerintah daerah, Inspektorat daerah memiliki peran penting dalam memastikan tercapainya tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia memperkuat sistem pengawasan internal melalui peningkatan kapabilitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai kerangka maturitas yang ditetapkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sebagai bagian dari upaya membangun budaya integritas dalam birokrasi. Kondisi ini

menuntut setiap Inspektorat, termasuk Inspektorat Kabupaten Toraja Utara memiliki auditor yang mampu menjalankan fungsi pengawasan secara profesional dan sesuai standar yang berlaku. Inspektorat Kabupaten Toraja Utara bertanggung jawab langsung kepada Bupati Toraja Utara. Inspektorat Kabupaten Toraja Utara memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, penyelenggaraan pemerintah desa, serta pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah. Inspektorat memiliki fungsi utama yaitu perencanaan program pengawasan tahunan dan pelaksanaannya, pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan audit kinerja dan audit dengan tujuan tertentu baik terhadap perangkat daerah maupun pemerintah desa, penyusunan laporan hasil pengawasan dan rekomendasi tindak lanjut dan pelaksanaan tugas lainnya yang di berikan oleh Bupati sesuai bidang pengawasan. Dalam menjalankan fungsi Inspektorat, auditor berperan sebagai pelaksana utama kegiatan audit oleh karena itu, kinerja auditor menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan Inspektorat menjalankan fungsinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dalam suatu instansi adalah kompetensi. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi auditor, kompetensi auditor yang tinggi menjadi sangat penting karena auditor dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik dapat dengan mudah menemukan potensi masalah atau ketidaksesuaian dalam laporan keuangan dan memberikan rekomendasi yang tepat untuk memperbaikinya.

Auditor yang kompetan tidak hanya mampu mengidentifikasi masalah yang tampak jelas, tetapi juga mampu memahami dan mengevaluasi elemen-elemen yang lebih kompleks dalam laporan keuangan yang mungkin sulit dideteksi oleh auditor dengan kompetensi rendah. Oleh karena itu, kompetensi auditor berperan penting dalam meningkatkan kualitas audit, dan hasil audit yang diberikan dapat dipercaya. Tingkat pengalaman auditor memiliki pengaruh terhadap mutu hasil audit (Rakhmatullah & Reskino, 2024). Dengan kata lain semakin banyak pengalaman yang dimiliki auditor, semakin besar pula potensi untuk menghasilkan audit yang berkualitas.

Selain kompetensi, budaya kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja auditor dalam organisasi yang memiliki peran signifikan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan audit. Budaya kerja adalah faktor penting, karena mampu merubah sikap dan perilaku individu-individu yang menjadi sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja, budaya kerja memiliki pandangan hidup sebagai nilai, kebiasaan menjadi sikap dan perilaku untuk mencapai suatu kerja individu yang baik. Budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik dapat mendorong auditor bertindak profesional serta menjunjung nilai

integritas selama proses pemeriksaan berlangsung. Dalam realitas birokrasi, budaya kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor struktural dan psikologis, sehingga tidak jarang ditemukan perilaku kerja yang kurang konsisten dengan prinsip profesionalisme auditor. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih dalam karena budaya kerja mencerminkan iklim organisasi yang memengaruhi sikap auditor dalam menghasilkan kualitas audit. Budaya kerja yang kuat ditandai dengan nilai integritas, kedisiplinan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas audit Yuliani (2020). Auditor yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya positif cenderung mengikuti standar prosedur, menjaga independensi, serta mampu memberikan rekomendasi audit yang lebih akurat

Pada praobservasi awal yang telah dilakukan kepada Kasubag Administrasi Umum dan Keuangan terdapat permasalahan yang terjadi di Kantor Inspektorat Kabupaten Toraja Utara, dimana pada kinerja auditor yakni masih ada auditor yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), contohnya dalam pelaksanaan audit, sering ditemukan permasalahan terkait keterlambatan penyelesaian penugasan. Beberapa auditor belum mampu menyelesaikan laporan hasil pemeriksaan sesuai target waktu yang telah ditentukan, bahkan ada yang memerlukan waktu hingga berbulan-bulan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2025

No	Jenis LHP	Jumlah Auditor	Tidak Tepat Waktu	Tepat Waktu	Persentase
1.	Audit	39	39	0	100 %
2.	Review	39	39	0	100 %
3.	Monitoring	39	37	2	94,87%
4.	Opname	39	35	4	89,74%

(Sumber Data: Inspektorat 2025)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan capaian kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Toraja Utara selama tahun 2025 yang diukur dari tingkat ketidak tepatan waktu. Ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh auditor Inspektorat Kabupaten Toraja Utara selama tahun 2025, hal ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kompetensi auditor yang belum optimal, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan dalam merencanakan dan mengelola waktu audit.

Auditor yang kurang memiliki kompetensi memadai cenderung membutuhkan waktu lebih lama dalam memahami dokumen, melakukan pengujian, maupun menyusun laporan hasil audit. Selain itu, kemampuan analitis dan penguasaan teknik audit yang belum kuat dapat membuat auditor sering melakukan revisi yang pada akhirnya memperpanjang durasi penyelesaian audit. Masalah kompetensi tersebut juga dapat diperburuk oleh kurangnya pelatihan berkelanjutan, beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah auditor serta keterbatasan pengalaman pada jenis audit tertentu. Selain itu pegawai Inspektorat Kabupaten

Toraja Utara dituntut untuk bekerja secara professional, objektif dan berintegrasi dalam menjalankan setiap penugasan.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat kendala berkaitan dengan budaya kerja auditor, salah satu permasalahan yang sering muncul yaitu adanya rasa sungkan atau tidak enak hati ketika auditor melakukan audit terhadap lembang, sekolah maupun dinas yang berada di daerah tempat tinggal mereka sendiri. Kedekatan sosial maupun hubungan kekerabatan sering kali membuat auditor merasa segan untuk bersikap tegas atau mengungkapkan temuan audit secara objektif.

Fenomena ini menunjukkan bahwa budaya kerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Toraja Utara masih dipengaruhi nilai-nilai sosial dan kedekatan emosional yang dapat menghambat penerapan prinsip profesionalisme dan independensi dalam pelaksanaan audit. Kondisi tersebut dapat berdampak pada kualitas audit, efektivitas pengawasan, dan akuntabilitas kinerja instansi. Melihat pentingnya peran audit dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintah, penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan budaya kerja auditor terhadap kualitas audit menjadi sangat relevan dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor mana yang paling berpengaruh, sehingga Inspektorat Kabupaten Toraja Utara dapat menggunakan hasilnya sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan peningkatan kinerja auditor seperti program pelatihan, penguatan budaya kerja, dan pengembangan profesionalisme. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka di ajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara”

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Konsep

Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian atau kompetensi seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan prosedural yang luas yang ditunjukkan dalam pengalaman (Andriani *et al.*, 2021). Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang didasarkan oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengalaman yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan Nurjana & Setiawan (2021). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Chairunnisa *et al.*, 2021). Dari pendapat ahli diatas dapat didefinisikan bahwa kompetensi adalah

kemampuan seseorang yang mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, kreativitas, dan pengalaman yang memungkinkan individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara efektif, profesional, dan unggul sehingga dapat menghasilkan kinerja sesuai standar yang diharapkan serta menumbuhkan kepercayaan dari pihak lain.

Indikator Kompetensi

Ada 6 Indikator kompetensi Hajiali *et al.*, (2021) (1) *Knowledge* (Pengetahuan) mengatakan bahwa tingkat penguasaan seseorang terhadap informasi, konsep, teori, prosedur, dan fakta yang terkait dengan tugas atau bidang pekerjaannya. Indikator ini menilai sejauh mana individu memahami standar kerja, regulasi, dasar teori, serta pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara tepat. Semakin tinggi pengetahuan individu, semakin besar kemampuan mereka untuk mengambil keputusan yang benar dan bekerja sesuai prosedur. (2) *Understanding* (Pemahaman) mengatkan bahwa kemampuan seseorang untuk menginterpretasikan, menjelaskan, dan memaknai informasi yang dimiliki. Tidak hanya sekadar mengetahui, tetapi memahami konteks, hubungan antar konsep, serta penerapannya dalam situasi nyata. Individu yang memiliki pemahaman baik dapat menganalisis masalah, menafsirkan instruksi, serta menyesuaikan pengetahuan dengan kondisi kerja yang berubah. (3) *Value* (Nilai) mengatakna bahwa nilai merujuk kepercayaan, dan prinsip internal yang dianut individu dalam bekerja. termasuk etika profesi, integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap kualitas.

Nilai yang kuat memengaruhi konsistensi seseorang dalam berperilaku profesional dan mendorong individu melakukan pekerjaan sesuai standar moral dan organisasi. (4) *Skill* (Keterampilan) mengatakan bahwa kemampuan praktis individu, baik keterampilan teknis (hard skills) maupun non teknis (soft skills), yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Ini mencakup keterampilan operasional, penggunaan alat atau teknologi, analisis, komunikasi, pemecahan masalah, hingga kerja sama tim. Keterampilan menjadi komponen penting karena menentukan kemampuan nyata seseorang dalam menyelesaikan tugas. (6) *Attitude* (Sikap) mengatakan bahwa attitude menggambarkan kecenderungan perilaku seseorang dalam bekerja, seperti kedisiplinan, motivasi, tanggung jawab, keuletan, dan kesiapan menerima perubahan atau kritik. Sikap positif memperkuat kompetensi karena mempengaruhi bagaimana seseorang menerapkan pengetahuan dan keterampilannya secara konsisten dan profesional. (7) *Intrest* (Minat) mengatakan bahwa tingkat ketertarikan dan perhatian individu terhadap bidang atau tugas yang dijalankan. Minat berperan penting dalam menentukan seberapa besar seseorang termotivasi untuk belajar, meningkatkan

kemampuan, dan terlibat aktif dalam pekerjaan. Individu dengan minat tinggi cenderung lebih antusias, kreatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi dan membentuk perilaku kerja sehari-hari, sehingga menentukan identitas serta karakter unik suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017). Lebih lanjut mengatkaan bahwa budaya kerja merupakan pandangan hidup sebagai nilai, sifat, dan kebiasaan, termasuk norma moral, sosial, dan perilaku berdasarkan keyakinan tentang kemampuan dan prioritas seseorang (Widodo, 2020).

Demikina juga budaya kerja merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang dianut oleh suatu organisasi sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi (Herwanto & Radiansyah, 2022). Sedarmayanti,(2017) menyatakan bahwa budaya kerja adalah pola perilaku yang terbentuk dari nilai-nilai organisasi dan diwujudkan dalam tindakan nyata untuk mencapai kinerja yang optimal. Budaya kerja menurut Suparyadi (2015) Budaya kerja didefinisikan sebagai cara berpikir yang dilandasi pandangan hidup nilai, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin pada sikap, perilaku, dan norma kerja sehari-hari.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut serta dijalankan bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk pola perilaku kerja sehari-hari dan mengarahkan individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan identitas serta karakter khas suatu organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai pedoman yang memengaruhi sikap, etos kerja, dan tingkat produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Indikator Budaya Kerja

Menurut Salsabila & Anitra,() mengatakan bahwa indikator budaya kerja adalah (1) Disiplin Didefinisikan sebagai kepatuhan setiap pegawai terhadap kebijakan instansi. Pegawai yang patuh menunjukkan kepribadian dengan menegakkan aturan yang baik, memaksakan kewajiban pada mereka, dan menjaga disiplin dalam kehadiran dan pakaian. (2) Keterbukaan artinya agar instansi menjadi relevan, pegawai harus siap memberi dan menerima semua masukan yang benar dari rekan kerja.. (3) Saling menghargai Indikator ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa pegawai memperlakukan rekan kerja mereka dengan saling menghormati, menghargai opini pegawai lain dan mengakui bahwa orang lain berhak melaksanakan apa yang mereka inginkan.(4) Kerjasama Dalam perihal ini kolaborasi berarti

setiap karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berpartisipasi dan terlibat dalam pada suatu kegiatan.

Audit

Audit merupakan suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan ekonomi, dengan tujuan menentukan tingkat kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan, kemudian menyampaikan hasilnya kepada pihak yang berkepentingan. Menurut (Mulyadi, 2022), audit merupakan proses pemeriksaan secara sistematis terhadap laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor independen untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran penyajian laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi yang berlaku. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa audit adalah proses pemeriksaan yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan independen terhadap suatu informasi atau laporan untuk menilai kesesuaiannya dengan standar yang berlaku sehingga dapat memberikan keyakinan kepada para pengguna informasi.

Auditing

Menurut (Agoes, 2023), auditing adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen terhadap laporan keuangan beserta bukti pendukungnya untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Dengan demikian, auditing dapat dipahami sebagai proses ilmiah yang menjadi dasar pelaksanaan audit sehingga auditor mampu memberikan opini yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kualitas Audit

Kualitas audit merupakan suatu hasil kerja auditor dalam mengevaluasi tentang kewajaran pada laporan keuangan klien dan melaporkannya (IndMriyani et al., 2023). Kualitas audit merupakan seluruh kemungkinan pelanggaran yang terjadi pada laporan keuangan klien yang dapat ditemukan oleh seorang auditor ketika mengaudit laporan tersebut (In & Asyik, 2019). Sedangkan menurut Rahmayani (2022) kualitas audit adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun manajemen, beserta catatan-catatan pembuktian dan bukti-bukti pendukungnya dengan tujuan untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Kualitas audit merupakan salah satu tujuan audit yang harus dilakukan oleh profesional yang kompeten, mandiri, dan berpengalaman, dalam sesuai dengan standar audit yang berlaku umum, untuk menyediakan pengguna laporan keuangan dengan wajar keyakinan,

dalam laporan auditor, bahwa laporan keuangan pernyataan dan informasi terkait disajikan dalam sesuai dengan standar auditing dan tidak material salah tulis (El Badlaoui *et al.*, 2021).

Kualitas audit sendiri dibagi menjadi 2 yaitu *actual quality* dan *perceived quality*. *Actual quality* berarti kualitas yang menggambarkan atas turunnya risiko kesalahan saji yang bersifat material. Sedangkan, *perceived quality* berarti kualitas kepercayaan seseorang terhadap informasi keuangan yang disampaikan auditor dalam kesalahan saji material atas laporan keuangan (Tanujaya & Susiana, 2021).

Berdasarkan pengertian diatas, kualitas audit dapat disimpulkan sebagai tingkat keandalan proses dan hasil audit yang menunjukkan sejauh mana auditor mampu mendeteksi dan melaporkan salah saji material sesuai dengan standar audit yang berlaku. Kualitas audit mencerminkan kompetensi, independensi, dan profesionalisme auditor dalam melaksanakan prosedur yang tepat, memperoleh bukti yang cukup, serta memberikan opini yang wajar kepada pengguna laporan keuangan.

Indikator Kualitas Audit

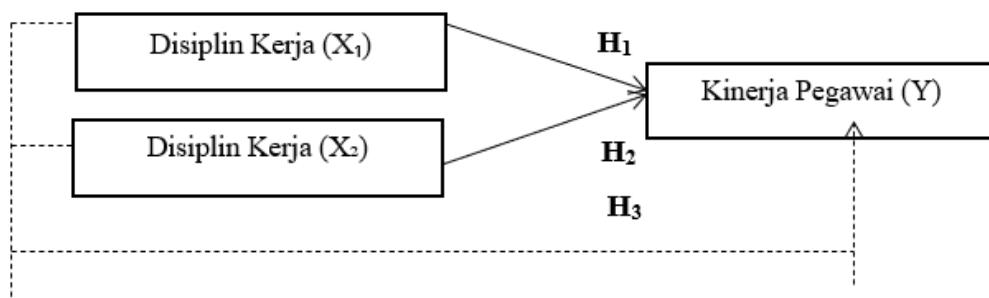
Berdasarkan Panduan Indikator Kualitas Audit pada KAP dalam Ikatan Akuntan Publik Indonesia menyatakan indikator kualitas audit yang harus dipatuhi oleh auditor diantaranya (1) Kepatuhan Pada Standar Audit Indikator ini menunjukkan sejauh mana auditor melaksanakan prosedur audit sesuai standar profesional. (1) Pengendalian Audit Pengendalian audit berkaitan dengan proses supervisi, review, dan sistem pengendalian mutu internal selama audit berlangsung. (2) Kompetensi Auditor mengatkana bahwa kemampuan profesional auditor untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan (pendidikan, pengalaman, pelatihan berkelanjutan, dan sertifikasi) yang memadai guna menyelesaikan perikatan audit sesuai standar profesional. (3) Kinerja Auditor Kinerja berkaitan dengan bagaimana auditor menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, dan sesuai prosedur. (4) Penerimaan dan kelangsungan kerjasama dengan klien Auditor harus mempertimbangkan apakah klien layak diterima atau dipertahankan sebagai entitas yang diaudit. *Due Professional Care*

Indikator ini menunjukkan tingkat ketelitian dan kehati-hatian auditor dalam melaksanakan audit. Berdasarkan landasan empiris dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan dalam tabel 2.1 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Penelitian oleh Sari & Wahyuni (2021) menunjukkan bahwa kompetensi auditor dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini memperlihatkan bahwa kemampuan teknis auditor dan budaya organisasi yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas pemeriksaan. Studi ini menegaskan bahwa auditor dengan kecakapan tinggi dan etos kerja yang kuat akan menghasilkan audit yang lebih berkualitas mampu memperbaiki

kualitas hasil audit. Dengan demikian, kedua penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam menilai kualitas audit. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti & Mulyadi (2019) juga memperoleh hasil yang serupa, menemukan bahwa kompetensi auditor dan budaya kerja merupakan dua faktor utama yang mampu memengaruhi kualitas audit pada sektor publik. Auditor yang memiliki tingkat pengetahuan mendalam serta bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi disiplin dan integritas akan menghasilkan laporan audit yang lebih akurat, lengkap, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain kompetensi, penelitian tentang budaya kerja terhadap kualitas audit juga menunjukkan hasil yang konsisten bahwa budaya kerja memiliki peran signifikan dalam menentukan mutu audit.

Rahmawati (2021) menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat dan profesional mampu meningkatkan komitmen auditor dalam menjalankan standar audit secara konsisten sehingga kualitas audit menjadi lebih baik. Temuan ini diperkuat oleh Yuliana (2019) yang menjelaskan bahwa budaya kerja yang positif, termasuk komunikasi yang baik, kerjasama tim, dan keteladanan pimpinan, dapat meningkatkan motivasi auditor dalam menghasilkan temuan audit yang akurat. Putri (2022) menguatkan kembali bahwa baik kompetensi auditor maupun budaya kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kualitas audit.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

- X₁ : Variabel Independen (Kompetensi)
- X₂ : Variabel Independen (Budaya Kerja)
- Y : Variabel Dependen (Kualitas Audit)
- H₁ : Hipotesis Pertama Yang Diduga
- H₂ : Hipotesis Kedua Yang Diduga
- H₃ : Hipotesis Ketiga Yang Diduga
- : Secara Parsial

-----> : Secara Simultan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit

Menurut beberapa penelitian terdahulu hal ini diperkuat dengan penelitian Sari & Wahyuni (2021) menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan profesional, kemampuan teknis, serta pengalaman auditor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Sama halnya dengan penelitian Pratiwi et al. (2019) mengemukakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif signifikan terhadap kualitas audit. Yuliarti & Mulyadi (2019) menunjukkan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara.

Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Gumelar & Hasan (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 = Budaya kerja auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Secara Simultan terhadap Kualitas Audit

Kualitas audit bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu seperti kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi termasuk budaya kerja. Kombinasi keduanya terbukti memberikan kontribusi simultan terhadap peningkatan atau penurunan kualitas audit. Hal serupa juga disampaikan oleh Widati (2022) menegaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, dan beberapa di antaranya juga memasukkan budaya kerja sebagai variabel independen sehingga analisis simultan menunjukkan pengaruh bersama terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal (kompetensi) dan faktor eksternal (budaya kerja) berperan bersama-sama dalam menentukan kualitas audit. Sirait (2020) juga menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompetensi auditor dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Dari uraian diatas maka hipotesis dirumuskan:

H3 = Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kualitas audit secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen kuesioner.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh auditor Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Adapun Sumber Data dalam penelitian ini yaitu data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi Inspektorat, arsip laporan audit, struktur organisasi, jumlah pegawai, data jabatan fungsional, dan literatur lain yang relevan.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang terlibat dalam pelaksanaan audit pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara, yang berjumlah 39 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan seluruhnya dijadikan responden. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah seluruh 39 auditor pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Operasi variabel penelitian merupakan suatu atribut atau objek penelitian yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini umumnya yang digunakan berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2021) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, dengan menggunakan kategori jawaban yang berjenjang dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun alternatif jawaban menggunakan skala likert

yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban dari alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 2. Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Sugiyono 2021)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

Kuesioner (angket).

Kuesioner digunakan sebagai metode utama dalam mengumpulkan data primer dari auditor di Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Instrumen ini disusun dalam bentuk angket tertutup, di mana setiap pernyataan sudah disertai pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan yang mereka alami.

Dokumentasi

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap dalam memperoleh data sekunder, yaitu data yang tidak dihimpun secara langsung dari responden, melainkan berasal dari berbagai dokumen resmi yang tersedia di lingkungan Inspektorat Kabupaten Toraja Utara. Metode ini dipilih karena mampu menyediakan informasi yang bersifat faktual, objektif, dan dapat diverifikasi, sehingga berfungsi sebagai sumber data pendukung yang memperkuat temuan yang diperoleh melalui instrumen kuesioner. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi organisasi, prosedur kerja, serta data administratif yang relevan, yang pada akhirnya meningkatkan validitas dan kredibilitas hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah tiap butiran pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini pengukuran validitas menggunakan SPSS.

Uji Validasi dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur keandalan atau konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS. Sebelum analisis utama dilakukan pretest untuk menguji konsistensi internal item. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Item dengan korelasi item total rendah akan direvisi atau dihapus untuk meningkatkan konsistensi instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal model regresi yang baik memiliki distribusi data normal (Ghozali, 2021). Normal data dapat dilihat dengan menggunakan Shapiro Wilk (SW) jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa multikolinearitas dapat dideteksi melalui dua ukuran utama, yaitu nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini saling berhubungan dan digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen saling mempengaruhi. Indikator yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* $< 10,00$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$.

Kriteria pengambilan keputusan ditentukan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, di mana jika nilai VIF lebih besar dari 0,10 atau nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 0,10 menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).

Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* sebagai metode pendukung untuk mendeteksi heteroskedastisitas.

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan mengamati grafik, di mana apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen serta mengukur arah dan besarnya hubungan antar variabel (Ghozali, 2018). linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y) baik secara parsial maupun simultan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kualitas Audit

a : Konstanta

X₁ : Kompetensi (Variabel Independen)

X₂ : Budaya Kerja (Variabel Independen)

b₁ : Koefisien regresi X1 (Kompetensi)

b₂ : Koefisien regresi X2 (Budaya Kerja)

e : Error term

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi > 0,05 $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam sebuah model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Sugiyono (2021). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai tingkat singnifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai Tingkat singnifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai Nol.

Uji Koefisien Kolerasi

Uji korelasi adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan (keeratan) dan arah hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien korelasi, dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3. Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sumber, sugiyono,2017)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 39 orang di kantor inspektorat kabupaten toraja utara. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase%
laki-laki	18	46,15%
perempuan	21	53,85%
total	39	100%

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 46,15% sedangkan untuk perempuan sebesar 53,85%. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di kantor inspektorat berjenis kelamin perempuan.

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia dalam tabel dibawah ini

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase%
< 30 tahun	4	10,26%
30-39 tahun	6	15,38%
40-49 tahun	14	35,90%
50-58 tahun	15	38,46%
Total	39	100%

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase jumlah responden dengan usia < 30 tahun adalah sebesar 10,26%, 30-39 tahun sebesar 15,38%, 40-49 tahun sebesar 35,90%, dan 50-58 tahun sebesar 38,46%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di kantor inspektorat berusia 50-58 tahun.

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase%
S1	17	43,59%
S2	22	56,41%
S3	0	0%
Total	39	100%

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase pendidikan terakhir pegawai yaitu S1 sebesar 43,59%, S2 sebesar 56,41% dan S3 sebesar 0%, jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada inspektorat pendidikan terakhirnya ialah S2.

Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja dalam tabel di bawah ini.

Tabel 7. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase%
1-9 tahun	7	17,95%
10-15 tahun	5	12,82%
16-20 tahun	15	38,46%
>20 tahun	12	30,77%
Total	39	100%

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase lama bekerja pegawai inspektorat yaitu 1-9 tahun sebesar 17,95%, 10-15 tahun sebesar 12,82%, 16-20 tahun sebesar 38,46%, dan >20 tahun sebesar 30,77%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata yang lama bekerja di kantor inspektorat yaitu 16-20 tahun sebanyak 15 orang.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu instrumen dalam suatu penelitian. Untuk mengukur validitas instrument yang diberikan dalam bentuk kuesioner, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan responden sebanyak 39 dengan r_{tabel} sebesar 0,308. Berikut hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	1	0,509	0,308	Valid
	2	0,665	0,308	Valid
	3	0,509	0,308	Valid
	4	0,560	0,308	Valid
	5	0,503	0,308	Valid
	6	0,665	0,308	Valid
	7	0,560	0,308	Valid
	8	0,492	0,308	Valid
	9	0,632	0,308	Valid
	10	0,657	0,308	Valid
	11	0,560	0,308	Valid
	12	0,503	0,308	Valid
	13	0,492	0,308	Valid
	14	0,492	0,308	Valid
	15	0,632	0,308	Valid
	16	0,657	0,308	Valid
	17	0,632	0,308	Valid
	18	0,657	0,308	Valid
Budaya Kerja	1	0,649	0,308	Valid
	2	0,409	0,308	Valid
	3	0,448	0,308	Valid
	4	0,448	0,308	Valid
	5	0,525	0,308	Valid
	6	0,331	0,308	Valid
	7	0,589	0,308	Valid
	8	0,448	0,308	Valid
	9	0,649	0,308	Valid
	10	0,589	0,308	Valid
	11	0,425	0,308	Valid
	12	0,589	0,308	Valid
Kualitas Audit	1	0,658	0,308	Valid
	2	0,624	0,308	Valid
	3	0,578	0,308	Valid
	4	0,663	0,308	Valid
	5	0,406	0,308	Valid
	6	0,663	0,308	Valid
	7	0,510	0,308	Valid
	8	0,456	0,308	Valid
	9	0,658	0,308	Valid
	10	0,658	0,308	Valid
	11	0,456	0,308	Valid
	12	0,510	0,308	Valid
	13	0,658	0,308	Valid
	14	0,658	0,308	Valid
	15	0,624	0,308	Valid
	16	0,578	0,308	Valid
	17	0,624	0,308	Valid
	18	0,578	0,308	Valid

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa keseluruhan butir pertanyaan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,308.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan seiring berjalannya waktu. Tingkat reliabilitas suatu variabel dapat dilihat dari *Cronbach Coefficient Alpha*, dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Coefficient Alpha* $> 0,60$. Berikut tabel uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi	0,887	Reliabel
Budaya Kerja	0,715	Reliabel
Kualitas Audit	0,883	Reliabel

(Sumber: Data Diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel ini dapat dikatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Nilai *croanch alpha* variabel Kompetensi (X1) lebih besar yaitu $0,887 > 0,60$, hasil uji reliabilitas variabel Budaya Kerja (X2) mempunyai nilai *croanch alpha* $0,715 > 0,60$, dan hasil uji reliabilitas variabel Kualitas Audit (Y) mempunyai nilai *croanch alpha* $0,883 > 0,60$. Sehingga instrument ini dapat digunakan dalam riset, dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi nilai residualnya normal atau tidak. Kolmogorov-smirnov digunakan dalam penyelidikan pada tingkat 5% atau 0,05. Jadi variabel berdistribusi normal apabila Asymp. Sig, (2-tailed) lebih besar dari 0,05, seperti terlihat pada tabel

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.03133044
Most Extreme Differences	Absolute	0.094
	Positive	0.094
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan Hasil dari hasil tabel 4.10 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui kondisi ada tidaknya hubungan (kolerasi) yang signifikan antara variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu tidak ada kolerasi antara variabel-variabel bebas tersebut. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Dapat disimpulkan bahwa jika nilai VIF tidak lebih dari 10 atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

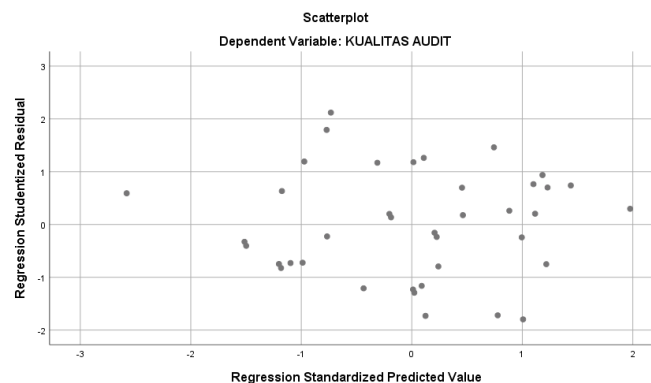
Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-0.308	4.220		-0.073	0.942		
KOMPETENSI	0.992	0.037	0.976	26.870	0.000	1.000	1.000
BUDAYA KERJA	0.035	0.088	0.014	0.396	0.694	1.000	1.000

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa colinearity statistic, nilai tolerance pada kompetensi (X1) sebesar 1.000 dan pada budaya kerja (X2) sebesar 1,000. Dan pada *variance inflation factor* (VIF) nilai kompetensi sebesar 1,000 dan budaya kerja sebesar 1,000. Berdasarkan asumsi tersebut nilai yang diperoleh tidak >10 , oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya perbedaan varians pada residual suatu model regresi. Jika sebaran titik-titik pada grafik tampak acak dan tidak memperlihatkan pola yang jelas, hal tersebut mengindikasikan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas, atau dengan kata lain varians residualnya konstan.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar scatterplot di atas, tampak bahwa sebaran titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y. kondisi ini menandakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homoskedastisitas. Artinya, varians dari residual pada setiap pengamatan adalah sama, dan model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik serta layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Penelitian ini, analisis statistic yang diterapkan untuk menguji hipotesis adalah model regresi linear berganda. Hal ini dikarenakan pada penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Berikut ini disajikan hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	-0.308	4.220		-0.073	0.942
KOMPETENSI	0.992	0.037	0.976	26.870	0.000
BUDAYA KERJA	0.035	0.088	0.014	0.396	0.694

a. Dependent Variable: KUALITAS AUDIT

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = -0,308 + 0,992X_1 + 0,035X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang telah diperoleh, arti dari koefisien regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -0,308 menunjukkan apabila variabel kompetensi (X₁) dan budaya kerja (X₂) dianggap bernilai nol, maka kualitas audit (Y) memiliki nilai sebesar -0,308, di mana nilai negatif ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kualitas audit cenderung menurun (meskipun dalam praktiknya kondisi ini jarang terjadi karena variabel bebas hampir selalu memiliki nilai). Sementara itu, koefisien regresi variabel kompetensi (X₁) sebesar 0,992 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada kompetensi akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,992 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun 1 satuan maka kualitas audit juga akan menurun 0,992 satuan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel budaya kerja (X₂) sebesar 0,035 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan budaya kerja akan meningkatkan kualitas audit sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, serta sebaliknya apabila budaya kerja menurun 1 satuan maka kualitas audit juga akan menurun 0,035 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki arah pengaruh positif terhadap kualitas audit dan budaya kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kualitas audit, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Kompetensi merupakan variabel yang memberikan kontribusi pengaruh terbesar terhadap kualitas audit dengan koefisien regresi sebesar 0,992, sedangkan budaya kerja memiliki pengaruh positif yang relatif kecil dengan koefisien sebesar 0,035. Dengan demikian, peningkatan kompetensi auditor cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kualitas audit dibandingkan peningkatan budaya kerja.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur secara parsial seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan dalam analisis ini mengikuti kriteria sebagai berikut:

a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$.

b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$.

Sebelum menghitung t_{hitung} terlebih dahulu menentukan nilai derajat kebebasan dengan persamaan *degree of freedom* (dk):

$$df = n - k - 1$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Independen

$$df = 39 - 2 - 1$$

$$df = 36$$

Berikut hasil uji t di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-0.308	4.220		-0.073
	KOMPETENSI	0.992	0.037	0.976	26.870
	BUDAYA KERJA	0.035	0.088	0.014	0.396

a. Dependent Variable: KUALITAS AUDIT

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji t dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 39 - 2 - 1 = 36$), diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,688, di mana variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $26,870 > t_{tabel}$ 1,688 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sedangkan variabel budaya kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,396 < t_{tabel}$ 1,688 dan nilai signifikansi sebesar $0,694 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti variabel budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Selanjutnya, dilakukan Uji F yang bertujuan untuk menguji variabel kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kualitas audit (Y) dengan kriteria jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (terdapat pengaruh signifikan secara simultan) dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan), di mana sebelum menghitung F_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai F_{tabel} melalui rumus $F = (k - 1; n - k) = (3 - 1; 39 - 2) = (2; 37)$ dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,25.

Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 14. Hasil Uji F (Uji Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3148.790	2	1574.395	361.469	.000 ^b
	Residual	156.800	36	4.356		
	Total	3305.590	38			
a. Dependent Variable: KUALITAS AUDIT						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KOMPETENSI						

a. Dependent Variable: KUALITAS AUDIT

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KOMPETENSI

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, maka di ketahui F_{hitung} sebesar 361.469 dan nilai sig 0,000. Diketahui nilai F_{hitung} $361,469 > F_{tabel}$ 3,25 dan nilai sig adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima, maka disimpulkan kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, pengujian koefisien determinasi dapat ditemukan pada bagian *Adjusted R Squared* dalam tabel model *summary*. Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	0.953	0.950	2.087

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, KOMPETENSI

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* dalam penelitian ini sebesar 0,953. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi dan budaya kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kualitas audit (Y) sebesar 95,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (*r*).

Tabel 16. Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.976 ^a	0.953	0.950	2.087	2.477

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja , Kompetensi

b. Dependent Variable: Kualitas Audit

(Sumber: Data Diolah SPSS, 2026)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,976, termasuk kategori sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dan kompetensi terhadap kualitas audit.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Kabupaten Daerah Toraja Utara

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan dengan mengolah data menggunakan program SPSS, selanjutnya akan dibahas hasil analisis data secara lebih rinci mengenai bagaimana pengaruh kompetensi auditor terhadap kualitas audit pada inspektorat kabupaten toraja utara. Hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara uji t (parsial) variabel kompetensi auditor (X1) memiliki pengaruh terhadap kualitas audit (Y). hal ini ditunjukkan dari hasil pengolahan data yang memperlihatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $26,870 > 1,688$ nilai signifikansi berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima yang berarti kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kualitas audit pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki auditor maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan.

Kompetensi auditor yang meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap profesional menjadi faktor penting dalam melaksanakan proses audit secara efektif dan sesuai dengan standar audit yang berlaku, auditor yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu mengidentifikasi kesalahan atau ketidaksesuaian dalam laporan keuangan serta memberikan rekomendasi yang tepat dalam proses pemeriksaan. Selain itu auditor yang kompeten juga mampu melakukan analisis secara lebih mendalam terhadap berbagai bukti audit sehingga hasil audit yang dihasilkan lebih akurat dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi auditor melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, serta pengalaman kerja menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas audit pada inspektorat kabupaten toraja utara.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Kabupaten Toraja Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki auditor, maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Kompetensi auditor menjadi faktor yang sangat penting karena auditor harus memiliki pengetahuan, kemampuan teknis, pengalaman, dan pemahaman audit yang baik akan lebih mudah menemukan kesalahan, menganalisis permasalahan, serta memberikan rekomendasi yang tepat dalam proses pemeriksaan. Pengaruh kompetensi yang signifikan juga disebabkan karena auditor di Inspektorat Kabupaten Daerah Toraja Utara sebagian besar memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang cukup lama. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas auditor memiliki pendidikan terakhir S2 dan rata-rata masa kerja 16–20 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa auditor telah memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas audit sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil pemeriksaan secara lebih profesional dan objektif. Selain itu, auditor yang kompeten cenderung mampu bekerja lebih efektif dalam menyusun laporan hasil pemeriksaan, memahami prosedur audit, serta menyelesaikan permasalahan audit dengan lebih cepat dan tepat.

Kompetensi yang baik juga membantu auditor dalam menjaga kualitas pemeriksaan sesuai standar audit yang berlaku sehingga hasil audit menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Indikator kompetensi yang paling menonjol sehingga membuat variabel ini berpengaruh kuat adalah indikator knowledge (pengetahuan) dan skill (keterampilan). Pada indikator pengetahuan, auditor memiliki pemahaman yang baik mengenai prosedur audit,

standar pemeriksaan, serta aturan yang berlaku dalam pelaksanaan audit. Pengetahuan tersebut membantu auditor dalam melakukan pemeriksaan secara sistematis dan sesuai ketentuan. Sedangkan pada indikator keterampilan, auditor mampu menerapkan teknik audit, melakukan analisis data, menyusun laporan hasil pemeriksaan, dan menyelesaikan tugas audit dengan baik. Keterampilan teknis yang dimiliki auditor membuat proses audit berjalan lebih efektif sehingga kualitas audit meningkat. Selain itu, indikator understanding (pemahaman) juga turut mendukung karena auditor mampu memahami kondisi objek pemeriksaan dan menyesuaikan prosedur audit dengan situasi yang dihadapi di lapangan.

Dengan demikian, kompetensi auditor menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas audit karena auditor yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik akan lebih mampu menghasilkan audit yang berkualitas, objektif, dan sesuai standar pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wahyuni (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Auditor yang memiliki kemampuan teknis, pengalaman, serta pemahaman yang baik mengenai standar audit terbukti mampu menghasilkan audit yang berkualitas.

Pengaruh Budaya Kerja Auditor terhadap Kualits Audit pada Inspektorat Kabupaten Daerah Toraja Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kualitas audit (Y). hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,694 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $0,396 < 1,688$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak, yang berarti budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dalam organisasi mampu mendorong auditor untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta menjunjung tinggi profesionalisme dalam melaksanakan tugas audit. Budaya kerja yang menekankan nilai-nilai integritas, kerjasama, dan keterbukaan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga auditor dapat melaksanakan tugas pemeriksaan secara lebih efektif. Selain itu, budaya kerja yang positif juga dapat meningkatkan komitmen auditor dalam menjalankan standar audit secara konsisten.

Ketika auditor bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat, maka auditor akan lebih termotivasi untuk menghasilkan laporan audit yang berkualitas serta dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya

kerja auditor menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini dapat terjadi karena budaya kerja yang ada di Inspektorat Kabupaten Daerah Toraja Utara belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten oleh seluruh auditor dalam pelaksanaan tugas audit. Walaupun auditor memiliki budaya kerja yang cukup baik, namun faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kualitas audit dibandingkan kompetensi auditor. Auditor lebih banyak mengandalkan kemampuan teknis, pengalaman, dan pengetahuan audit dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga budaya kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap hasil audit. Selain itu, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat auditor yang merasa sungkan atau tidak enak hati ketika melakukan pemeriksaan terhadap lembang, sekolah, maupun dinas yang berada di wilayah tempat tinggalnya sendiri. Kedekatan sosial dan hubungan kekeluargaan menyebabkan auditor kurang tegas dalam mengungkapkan temuan audit secara objektif. Kondisi tersebut membuat budaya kerja profesional belum berjalan secara maksimal sehingga kualitas audit lebih dipengaruhi oleh kemampuan individu auditor dibanding budaya kerja organisasi.

Indikator Budaya Kerja yang paling menyebabkan variabel ini tidak berpengaruh adalah indikator keterbukaan dan disiplin. Pada indikator keterbukaan, masih terdapat auditor yang belum sepenuhnya terbuka dalam menyampaikan temuan atau memberikan masukan karena adanya rasa sungkan terhadap pihak yang diperiksa. Hal ini dapat mengurangi objektivitas auditor dalam proses audit. Sementara pada indikator disiplin, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian laporan hasil pemeriksaan (LHP), sehingga menunjukkan bahwa budaya kerja disiplin belum diterapkan secara optimal oleh auditor. Selain itu, indikator kerjasama juga diduga belum berjalan maksimal karena dalam pelaksanaan audit masih terdapat auditor yang bekerja secara individual dan kurang melakukan koordinasi secara efektif dalam tim audit. Oleh sebab itu, meskipun budaya kerja memiliki arah pengaruh positif, pengaruh tersebut belum cukup besar untuk meningkatkan kualitas audit secara signifikan pada Inspektorat Kabupaten Daerah Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. budaya kerja menekankan tanggung jawab, integritas, dan profesionalisme terbukti mampu meningkatkan kualitas hasil audit yang dihasilkan oleh auditor.

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Auditor terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kualitas audit (Y). hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berarti kompetensi auditor dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit pada inspektorat kabupaten toraja utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas audit tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu auditor, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

Auditor yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu melaksanakan prosedur audit secara tepat, sedangkan budaya kerja yang baik akan mendukung auditor dalam bekerja secara professional, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya kombinasi antara kompetensi auditor yang baik dan budaya kerja yang positif maka proses audit dapat berjalan secara lebih efektif sehingga menghasilkan laporan audit yang berkualitas dan dapat dipercaya oleh karena itu Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara perlu terus meningkatkan kompetensi auditor melalui pelatihan dan pengembangan professional serta membangun budaya kerja yang mendukung profesionalisme auditor dalam melaksanakan tugas pengawasan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi auditor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingkat kompetensi yang dimiliki auditor, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, maupun sikap professional, maka semakin baik pula kualitas audit yang dihasilkan. Auditor yang memiliki kompetensi memadai akan lebih mampu memahami prosedur audit, menganalisis data secara tepat, serta menemukan dan melaporkan temuan audit secara objektif. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas audit di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Budaya kerja auditor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik, seperti adanya disiplin, keterbukaan, sikap saling menghargai serta kerja sama yang baik antar pegawai, kurang mendorong auditor untuk bekerja secara lebih professional dan bertanggung jawab. Budaya kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga auditor dapat menjalankan tugas pemeriksaan dengan lebih efektif dan sesuai dengan standart audit yang berlaku.

Kompetensi auditor dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas audit tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu auditor, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam organisasi.

Kombinasi antara kompetensi yang baik dan budaya kerja yang positif akan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas audit. Dengan kata lain, auditor yang kompeten dan bekerja dalam budaya organisasi yang baik akan mampu menghasilkan audit yang lebih berkualitas, objektif dan dapat dipercaya.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, N., Putri, A. A., & Suci, R. G. (2021). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Time Budget Pressure Terhadap Kualitas Audit Akuntan Publik di Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1(2), 28–38. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/2654/1500>
- Agoes, S. (2023). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. E. (2024). *Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach* (18th ed.). Pearson.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Chairunnisa, D., Hutagalung, S., Kinanti, V., & Situmeang, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- El Badlaoui, A., Cherqaoui, M., & Taouab, O. (2021). Output Indicators of Audit Quality: A Framework Based on Literature Review. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(6), 1405–1421.
- Francis, J. R. (2023). Going big, going small: A perspective on strategies for researching audit quality. *British Accounting Review*, 55(2), 101167. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2022.101167>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro Press.
- Gumelar, F., Muchlis, C., & Nugroho, G. W. (2022). Analysis of Human Resources Competence in the Implementation of SAK EMKM on the Quality of MSME Financial Reports: Combination Method. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 6(1), 77–90. <https://doi.org/10.36555/jasa.v6i1.1813>
- Hajjali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.876>
- In, A. W. K., & Asyik, N. F. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Independensi terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor sebagai Variabel Pemoderasi. *STIESIA Surabaya*.

- Indriyani, A., Novius, A., Mukhlis, F., & Indriyani, A. (2023). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Komite Audit, Kualitas Audit Serta Ukuran Perusahaan Terhadap Integritas Laporan Keuangan. *Prosiding Konferensi Riset Akuntansi*, 1(1), 299–303. <https://prosiding.konrariau-iaikapd.web.id/index.php/konra/article/download/25/21>
- Mulyadi. (2022). *Auditing* (Edisi 7). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurjana, I. A., & Setiawan, M. A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(3), 517–528.
- Pratiwi, I. D. A. D., Suryandari, N. N. A., & Arie, A. A. P. G. B. (2019). Peran Independensi, Tekanan Waktu, Kompleksitas Tugas, dan Pengalaman Auditor terhadap Kualitas Audit. *InFestasi*, 15(2), 136–146.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 3(1).
- Rahmawati, Z. (2021). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja dan Kualitas Audit Aparat Pengawas. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 5(6).
- Rahmayani, M. W. (2022). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit (Studi pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Bandung). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Sistem Informasi*, 3(8), 2003–2005. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2809799&val=24979&title=FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS AUDIT>
- Rakhmatullah, I. G., & Reskino, R. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit dengan Pengalaman Auditor sebagai Variabel Moderasi. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(2), 1–10. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i2.4492>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Salsabila, N., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Samarinda. *Media Ekonomi*, 1(1), 66–76.
- Sari, Y., & Wahyuni, T. (2021). Pengaruh Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sirait, M. S. G. (2020). Pengaruh Audit Tenure, Akuntabilitas Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1(2016), 1–6. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6877>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Tanujaya, K., & Susiana, F. (2021). Struktur Kepemilikan dan Karakteristik Dewan Perusahaan terhadap Kualitas Audit di Indonesia. *Global Financial Accounting Journal*, 5(1), 58–74.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Ed. 5). Raja Grafindo Persada.
- Widati, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Pada Inspektorat Kabupaten Konawe. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 453–462. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.54>
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Yuliana, U. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kualitas Audit Internal. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing*, 1(4).
- Yuliarti, D., & Mulyadi, M. (2019). Kompetensi Auditor Internal Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 2(3)
- Zwell, M. (2000). *Creating a culture of competence*. John Wiley & Sons, 56–68.