

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Auditor**

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk. 2007). Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama, pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbin, 2001 dalam Wati dkk, 2010).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (*standar*), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang

dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007).

## **2. Independensi**

Arens dkk., (2003) dalam Wati dkk, (2010) menyatakan nilai auditing sangat bergantung pada persepsi publik akan independensi yang dimiliki auditor. Auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun (Pusdiklatwas BPKP, 2005 dalam Wati dkk, 2010). Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

### 3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Sedarmayanti, (2007) dalam Wati dkk, (2010) Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi Effendi, (1992) dalam Wati dkk, (2010) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan kegiatannya dalam upaya membimbing, memandu, mengarahkan, dan mengontrol pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Luthans (2002) gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

### 4. Integritas

Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan publik dan merupakan patokan bagi anggota dalam menguji semua keputusannya (Wati dkk, 2010). Integritas mengharuskan seorang auditor untuk bersikap jujur dan transparan, berani bijaksana dan

bertanggung jawab dalam melaksanakan audit. Keempat unsur itu diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang andal (Pusdiklatwas BPKP, 2005 dalam Wati dkk, 2010)

## **5. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Meyer dkk., (1989) dalam Yustina (2006) adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Sementara Robbins (2001) dalam Wati dkk, (2010) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Dari berbagai keterbatasan definisi komitmen organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-

nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisasi secara aktif.

## 6. Pemahaman *Good Governance*

*Good governance* adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat (Widyananda, 2008 dalam Wati dkk, 2010). Badjuri dan Trihapsari (2004), dalam pemerintahan yang baik atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas.

Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif, jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Di samping itu, praktik pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, integritas, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good*

*governance* pada sektor publik. Secara umum, ketiga prinsip *good*

*governance* tersebut di atas tercermin secara jelas dalam proses penganggaran, pelaporan keuangan, dan pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana tercantum dalam ketiga paket perundang-undangan di bidang keuangan negara tersebut.

## **B. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Kode Etik Akuntan Indonesia pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertimbangkan Integritas, objektivitas dan Independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Seorang auditor yang memiliki independensi tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik (Trisnaningsih, 2007). Cristiawan (2002) dan Elfarini (2007) dalam Wati dkk, (2010) menyatakan bahwa independensi merupakan faktor yang menentukan dari kualitas audit, hal ini dapat dipahami karena jika auditor benar-benar independen maka tidak akan terpengaruh oleh kliennya, kualitas audit yang baik menandakan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik

Pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) di kantor akuntan publik di Jawa Timur yang membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) di akuntan publik di Yogyakarta yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor. Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah dalam melakukan audit, maka hasil pemeriksaannya akan sesuai dengan fakta-fakta yang ada sehingga kinerja auditor pemerintah akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2007 dalam Wati dkk, 2010). Sehingga jika kepemimpinan tersebut terjadi pada suatu organisasi formal tertentu, di mana para

manajer perlu mengembangkan karyawan, membangun iklim motivasi

menjalankan fungsi-fungsi manajerial dalam rangka menghasilkan kinerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja perusahaan, maka manajer perlu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (Siagian, 2002).

Goleman, (2004) dalam Wati dkk, (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini selaras dengan temuan Alberto dkk, (2005) dalam Wati dkk, (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja auditor. Ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) dan Wibowo (2009) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Semakin cakupnya seorang pemimpin dalam mengatur/mempengaruhi bawahannya, maka bawahannya akan termotivasi dan bersemangat untuk bekerja, sehingga kualitas kerja (kinerja) bawahannya akan semakin baik. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

### **3. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Alim dkk (2007) menyatakan bahwa kualitas audit dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik dan hasil

penelitiannya menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kualitas audit. Auditor sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas audit harus senantiasa meningkatkan pengetahuan yang telah dimiliki agar penerapan pengetahuan dapat maksimal dalam praktiknya. Sunarto (2003) menyatakan bahwa integritas dapat menerima kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, tetapi tidak dapat menerima meningkatkan kualitas hasil pemeriksaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriana (2010) mengenai pengaruh dari integritas terhadap kualitas audit di kantor akuntan public di daerah Yogyakarta menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas audit. Kemampuan auditor untuk bersikap jujur, transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan audit akan meningkatkan kualitas jasa audit yang dihasilkan. Dengan kualitas hasil dari suatu pemeriksaan maka mencerminkan terhadap bagaimana kinerja audit dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H<sub>3</sub>: Integritas auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

#### **4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya.

Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen untuk mencapai

tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Wibowo, 2009). Meyer dkk., (1989) dalam Trisnaningsih (2007) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan.

Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Hasil studi Ketchand dan Strawser, 2001; Siders dkk., 2001; Fernando dkk., (2005) dalam Marganingsih dan Martani (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007). Pada penelitian yang dilakukan oleh Marganingsih dan Martini (2009) pada auditor di lingkungan aparat penagawasan intern pemerintah dan lembaga pemerintah non departemen yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah

... maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

#### **4. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah**

*Good governance* sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Salah satu manfaat yang bisa dipetik dengan melaksanakan *good governance* adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders (FCGI, 2000 dalam Trisnaningsih 2007). Trisnaningsih (2007) dalam penelitiannya bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. Sedangkan Kapler dan Love (2002) dalam Trisnaningsih (2007) menemukan adanya hubungan positif antara *corporate governance* dengan kinerja perusahaan yang diukur dengan *return on assets* (ROA) dan Tobin's Q.

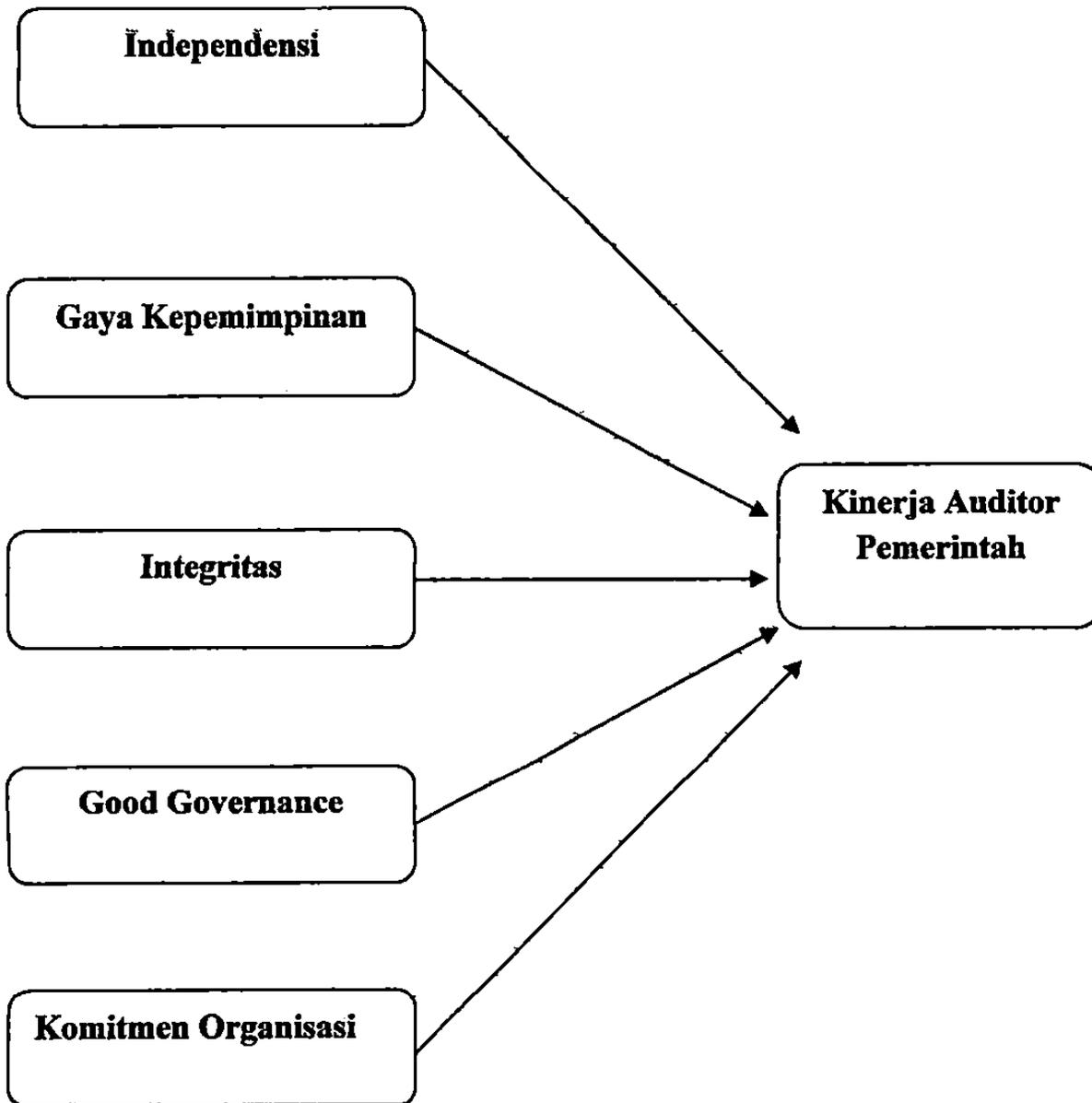
Hasil penelitian Darwati dkk, (2004) membuktikan bahwa *corporate governance* berhubungan positif dengan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian Wibowo (2009) juga berhasil membuktikan pemahaman

*good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Trisnaningsih (2007) juga menyatakan bahwa seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. Berdasarkan uraian di atas bahwa seorang auditor pemerintah yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor pemerintah akan menjadi lebih baik. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja

### C. Metode Penelitian



**Model Penelitian**