

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor professional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), serta instansi pajak.

BPKP adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia dalam bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Auditor yang bekerja di BPKP mempunyai tugas pokok melaksanakan audit atas laporan keuangan instansi pemerintahan, proyek-proyek pemerintah, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), proyek pemerintah, dan perusahaan-perusahaan swasta yang pemerintah mempunyai penyertaan modal yang besar di dalamnya.

2. Kinerja

Kinerja merupakan suatu pola tindakan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang diukur dengan standard tertentu. Menurut Mangkunegara (2005) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan Robbin (2001) dalam Wati, *dkk* (2010) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa kinerja dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson dalam Trisnaningsih, 2007). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Pengukuran kinerja organisasi dikelompokkan menjadi dua (Morse dan Davis dalam Sopiah, 2008) yaitu:

1) Keuangan

Kegiatan pembangunan suatu Negara atau daerah ditunjukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Bersamaan dengan itu perkembangan sektor pemerintahan tumbuh sejalan dengan pertumbuhan pendanaannya. Bila diperhatikan dari struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), keuangan daerah menjadi alat fiskal pemerintah daerah dalam menunjang kegiatan-kegiatan relokasi sumber ekonomi, meratakan hasil pembangunan, dari menciptakan stabilitas sosial politik.

Penelitian laporan kinerja *financial* diukur berdasarkan pada anggaran yang telah dibuat. APBD merupakan rencana kegiatan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk angka dan menunjukkan adanya sumber penerimaan yang merupakan target minimal dan biaya yang merupakan batas maksimal untuk suatu periode anggaran. Anggaran (*budget*) merupakan komponen utama dari perencanaan keuangan untuk masa depan (Muthaher dalam Sopiah, 2008).

2) Non Keuangan

Informasi keuangan dapat menambah keyakinan terhadap kualitas proses pengendalian manajemen. Jenis informasi non-finansial dapat dinyatakan dalam bentuk variable kunci (*key variable*) atau sering dinamakan sebagai *key success factor*. Variabel kunci adalah variable yang mengindikasikan faktor-faktor

yang menjadi sebab kesuksesan organisasi (Mardiasmo dalam Sopiah, 2008). Bentuk kinerja pemerintah dalam bidang non-keuangan adalah berupa pelayanan kepada masyarakat. Pemerintah berorientasi pelanggan akan mengidentifikasi pelanggan yang sesungguhnya, menciptakan sistem pertanggungjawaban ganda (*dual accountability*) kepada legislatif dan masyarakat.

b. Kinerja Individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja auditor termasuk salah satu kinerja individu, Kalbers dan Forgarty dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung, jadi hasil pekerjaan auditor bukan merupakan hasil kerja pribadi tetapi dilakukan berdasarkan kerjasama yang dilakukan bersama rekan kerja. Hasil evaluasi terhadap objek akan maksimal apabila dilakukan oleh auditor yang memiliki kualitas kerja dan bertanggung jawab dengan hasil pekerjaannya.

Tingkat kinerja auditor juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan, perilaku, manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pemberian imbalan (Dale dalam Budhiman, 2010). Terkadang seorang auditor meningkatkan kinerjanya untuk alasan tertentu misalnya karena ingin memiliki jabatan

tertentu di sebuah organisasi atau kedudukan ditempat auditor bekerja, alasan tersebut bukan sebuah hal yang buruk karena akan memotivasi auditor memberikan kinerja yang baik.

Menurut Robins dalam Budhiman (2010), kinerja terkait dengan motivasi artinya, seseorang yang memiliki tujuan tertentu akan melakukan sebuah usaha yang optimal agar tujuannya tercapai. Auditor yang memiliki motivasi dengan sendirinya memberikan kinerja yang baik agar tujuannya tercapai, sehingga ini akan memberikan pengaruh positif terhadap hasil evaluasi kerjanya. Faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas hendaknya dimanfaatkan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal agar bermanfaat untuk auditor sendiri dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

3. Kinerja Auditor

Menurut Mulyadi dalam Trisnainingsih (2007), kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang lingkungan budaya, keterampilan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang mencakup:

- a. Adanya kebijakan yang menyeluruh yang harus diketahui oleh setiap karyawan, baik sehubungan dengan tujuan maupun petunjuk operasional dari pimpinan pada lingkungan pekerjaannya, sehingga diharapkan setiap karyawan memahami keadaan dan mengetahui lingkungannya;
- b. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya;
- c. Mengetahui mekanisme kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal tersebut dibutuhkan dalam rangka memastikan agar tidak berbuat ragu dan takut kalau-kalau berbuat salah;
- d. Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan diri mereka sebagai bawahan;
- e. Memiliki pengetahuan dan kemampuan komunikasi, sehingga terjalin hubungan yang harmonis;
- f. Mengerti perasaan orang lain, orang lain, yang berkaitan dengan tugas bersama melaksanakan tugas.

Kinerja juga berpengaruh terhadap keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat kerja berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan dalam hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan ini

diperlukan dalam kinerja karena merupakan aktivitas yang muncul pada seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Disamping itu terdapat pula kondisi eksternal yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Penilaian kinerja auditor harus dilakukan secara adil, tidak memihak, dan harus menggambarkan kinerja yang aktual dan akurat. Karena itu untuk memastikannya, harus ada kepastian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yang optimal. Mengungkapkan faktor-faktor tersebut merupakan fungsi yang sering diabaikan dari proses penilaian. Bila penilaian tersebut membaik, auditor yang bersangkutan harus diberi umpan balik tentang pencapaian yang telah diraihinya, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaiannya, serta langkah-langkah tertentu untuk mengantisipasi permasalahan.

4. Independensi

Independensi merupakan sikap mental, berarti adanya kejujuran dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak didalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya (Carey dalam Dewi, 2008).

Kode Etik Akuntan Indonesia menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pentingnya sikap independensi yang harus dimiliki seorang auditor untuk menilai mutu jasa audit. Sikap independensi harus dipertahankan auditor dalam hal mempertanggungjawabkan hasil evaluasi objek audit sehingga dapat dipergunakan bagi pihak yang berkepentingan karena jika akuntan tersebut tidak independen terhadap kliennya, maka opininya tidak akan memberikan tambahan apapun (Mautz dan Sharaf dalam Nizarul dkk, 2007).

Standar Profesi Akuntan Publik seksi 220 PSA No.04 Alinea 2 dalam Wibowo (2009) dijelaskan bahwa: "*Independensi itu berarti tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum (dibedakan dalam hal berpraktik sebagai auditor intern). Dengan demikian, ia tidak dibenarkan memihak kepada kepentingan siapapun, sebab bilamana tidak demikian halnya, bagaimanapun sempurnanya keahlian teknis yang ia miliki, ia akan kehilangan sikap tidak memihak yang justru paling penting untuk mempertahankan kebebasan pendapatnya*". Penjelasan tersebut menegaskan bahwa independensi merupakan faktor penting karena merupakan dasar utama kepercayaan pihak yang berkepentingan terhadap hasil evaluasi auditor dalam sebuah objek audit, karena kualitas audit auditor independen merupakan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

5. Konflik Peran

Peran adalah seperangkat pola perilaku mengenai sejauh mana tindakan yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya sesuai dengan norma-norma. Pada saat menjalankan perannya individu tersebut kadang dihadapkan dengan pertentangan-pertentangan antara satu perilaku pekerjaan dengan perilaku pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Pada saat individu berada dalam keadaan tersebut maka ia sedang mengalami sebuah konflik, konflik tersebut adalah konflik peran yang merupakan kesulitan dalam usaha menyelesaikan pertentangan-pertentangan pekerjaan dengan memuaskan atau adanya pertentangan dalam permintaan pekerjaan (Peterson dalam Budhiman, 2010).

Konflik peran menurut Cahyono dan Ghozali (2002) adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokrasi organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional. Seringkali individu dalam sebuah organisasi dihadapkan pada sebuah konflik dalam menjalankan tugasnya karena pengetahuan tentang etika dan aturan ditempat individu bekerja berbeda dengan aturan yang ada. Apabila individu dihadapkan pada kondisi tersebut maka akan mengalami sebuah konflik pribadi yaitu, apakah harus tetap pada etika yang ada atau mengikuti birokrasi organisasi.

Penyebab konflik peran antara lain (Robbins dalam Budhiman, 2010) yaitu:

a. Persepsi organisasi

Pandangan organisasi pada pegawai dapat dilihat dari kedudukan seseorang dalam suatu organisasi atau jumlah total dari peran mereka yang dirumuskan dari organisasi, misalnya perbedaan kepentingan organisasi, perbedaan harapan pegawai dengan harapan organisasi, perubahan peran/kedudukan pegawai di organisasi.

b. Persepsi kelompok

Persepsi kelompok merupakan hubungan peran yang menghubungkan individu dengan berbagai kelompok dimana mereka menjadi anggota misalnya tekanan untuk bekerjasama dengan orang yang tidak cocok.

c. Persepsi individu

Persepsi individu terhadap perannya dipengaruhi latar belakang keluarga, kelas sosial, nilai dasar dan sikap pegawai.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko dalam Budhiman (2010) konflik peran terdiri dari:

- a. Konflik peran yang terjadi didalam diri karyawan, dimana peraturan yang berlaku tidak dapat diterima oleh seseorang sehingga orang itu memilih untuk tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku tersebut.
- b. Konflik antar peran, dimana orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua atau lebih fungsi yang saling bertentangan.

- c. Konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang.
- d. Konflik yang timbul karena disampaikannya informasi yang saling bertentangan.

6. *Good Governance*

Good Governance merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi etika profesional dalam berusaha atau berkarya. Pemahaman *good governance* didefinisikan dengan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan atau organisasi yang baik oleh auditor (Hian dalam Wati, *dkk*, 2010). Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Dengan adanya pemahaman *good governance* dalam mengelola suatu organisasi diharapkan dapat membentuk organisasi yang baik.

Dalam penerapan *Good Governance* dikenal dengan adanya lima prinsip utama yang terdiri dari; transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), pertanggungjawaban (*responsibility*), kemandirian (*independensi*), dan kewajaran (*fairness*). Uraian dari masing-masing prinsip adalah sebagai berikut:

a. Transparansi

Dalam hal ini masyarakat mempunyai hak mendapatkan informasi yang benar sehingga memudahkan permantauan oleh publik, pengambilan keputusan harus ada keterbukaan, dan media massa independen. Suatu lembaga pemerintahan juga harus ada keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materil dan relevan mengenai organisasi.

Thufail dalam Sopiah (2008) menyatakan ada 8 (delapan) aspek mekanisme pengelolaan negara yang harus dilakukan secara transparan yaitu; (1) Penetapan posisi, jabatan atau kedudukan, (2) Kekayaan pejabat publik, (3) Pemberian penghargaan, (4) Penetapan kebijakan yang terkait dengan pencerahan kehidupan, (5) Kesehatan, (6) Moralitas para pejabat dan aparatur pelayanan public, (7) Keamanan dan ketertiban, (8) kebijakan strategis untuk pencerahan kehidupan masyarakat.

b. Akuntabilitas

Thufail dalam Sopiah (2008) mengartikan bahwa akuntabilitas (*accountability*) sebagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya. Pemerintah daerah dituntut untuk mampu menjelaskan segala pertanyaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran, serta

pencapaian target-target APBD dan kinerja keuangan secara terbuka, data dimengerti oleh masyarakat dan *stakeholder* lainnya.

Akuntabilitas berarti juga pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya delegasi dan kewenangan untuk mengurus berbagai urusan dan kepentingan mereka. Secara teoritik, akuntabilitas menyangkut dua dimensi yakni akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertikal menyangkut hubungan antara pemegang kekuasaan dengan rakyatnya, antara pemerintahan dan warganya. Kemudian akuntabilitas vertikal juga bermakna bahwa setiap pejabat harus mempertanggungjawabkan berbagai kebijakan dan pelaksanaan tugas-tugasnya terhadap atasan yang lebih tinggi.

Sementara akuntabilitas horizontal adalah pertanggungjawaban pemegang jabatan publik pada lembaga yang setara, seperti Gubernur dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Bupati dengan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten, Presiden dengan DPRD RI, yang pelaksanaannya bias dilakukan oleh para menteri sebagai pembantu presiden. Selain akuntabilitas professional, para pejabat publik atau unsur-unsur pengelola urusan umum dan kenegaraan juga harus memiliki akuntabilitas personal, baik dalam aspek profesi dan kewenangan delegatifnya maupun dalam aspek moralitasnya (Thufail dalam Sopiah, 2008).

c. Pertanggungjawaban

Thufail dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa pemerintahan harus peka dan cepat tanggap terhadap persoalan-persoalan masyarakat. Dalam hal ini institute dan proses yang berkaitan dengan pengambilan keputusan diupayakan untuk memenuhi keinginan para pihak yang terkait dan keputusan diambil dalam waktu yang tepat. Serta adanya kesesuaian didalam pengelolaan organisasi terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip organisasi yang sehat.

Pemerintah harus memahami kebutuhan masyarakat dengan jalan proaktif mempelajari dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan masyarakat, untuk kemudian melahirkan berbagai kebijakan pembangunan sosial yang strategis terhadap semua kelompok sosial dalam karakteristik kulturalnya guna memenuhi kepentingan umum tanpa diskriminasi.

d. Kemandirian

Widodo dan Halim dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa pemerintah mampu mengelola jabatannya secara baik dan professional tanpa pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip organisasi yang sehat Dalam hal ini pemerintah harus mampu mengelola daerahnya masing-masing tanpa harus mengandalkan

kebaikan atau uluran tangan dari pihak lain seperti mengharapkan dari pemerintah pusat.

e. Kewajaran

Kesetaraan dan keadilan dalam memenuhi hak-hak masyarakat dan juga kesamaan dalam perlakuan (*treatment*) dan pelayanan sesuai koridor kejujuran dan keadilan kepada semua stakeholder (Thufail dalam Sopiah, 2008). Semua orang mempunyai kesempatan memperbaiki atau mempertahankan kesejahteraan mereka.

7. Budaya Organisasi

Schein dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan budaya organisasional sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan itegrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berhubungan dengan masalah-masalah.

Robbins dalam Budhiman (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi bersama atau suatu system dari makna bersama yang dianut dari anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Fungsi Budaya organisasi adalah:

- a. Menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan lain.

- b. Menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu.
- c. Menjaga stabilitas sosial organisasi
- d. Meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan
- e. Memberikan pengertian dan mekanisme kontrol yang memberi pedoman bagi sikap dan perilaku.

Hofsede dalam Dewi (2008) menyatakan sifat-sifat yang dimiliki budaya organisasional meliputi: 1) menyeluruh dan menjangkau dimensi waktu yang panjang (*holistic*). 2) ditentukan atau mencerminkan catatan historis perusahaan (*historically determan*). 3) berhubungan dengan sesuatu yang bersifat ritual dan simbolik. 4) dihasilkan dan dipertahankan oleh kelompok-kelompok yang secara bersama-sama membentuk organisasi (*social constructed*). 5) halus (*soft*). 6) sukar berubah. Dengan adanya penjelasan mengenai budaya organisasi yang jelas seseorang dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam menjalankan tugasnya maupun dalam berinteraksi dengan sesama anggota dalam organisasi (Rindang Widuri dalam Budhiman, 2010).

B. Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Hubungan Independensi dengan Kinerja Auditor Pemerintah.

Keinginan publik untuk percaya bahwa auditor independen menyebabkan auditor harus independen tidak hanya dalam kenyataanya tetapi juga dalam penampilannya. Cristiawan 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.

Independensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil pemeriksaan karena hasil pemeriksaan yang dilakukan auditor independen memiliki kualitas yang baik dan hasilnya dapat di pertanggungjawabkan. Pada penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Dewi (2008) Wibowo (2009) dan Wati, *dkk* (2010) bahwa independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam pada saat melakukan pemeriksaan. Auditor yang memiliki sikap tidak dipengaruhi oleh pihak lain yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2. Hubungan Konflik Peran dengan kinerja Auditor Pemerintah.

Tanpa pengetahuan tentang struktur audit yang baku, staf akuntan mempunyai kecendrungan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Kesulitan ini timbul sehubungan dengan beberapa faktor yang teridentifikasi dalam studi Baber, Snowball, dan Tubbs dalam Cahyo dan Ghozali (2002) seperti koordinasi arus kerja, kecukupan wewenang,

kecukupan komunikasi dan adaptasi, sehingga karyawan yang mengalami konflik peran yang tinggi akan memiliki kinerja yang rendah.

Kahn et. All. dan Jackson dan Schuler dalam Cahyo dan Ghozali (2002) menemukan bahwa konflik peran mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan seperti timbulnya ketegangan kerja, penurunan komitmen pada organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) dan Budhiman (2010) menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Puspa dan Riyanto dan Suwandi dan Indrianto dalam Cahyo dan Ghozali (2002) menemukan bahwa konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Instansi pemerintah yang terdiri dari berbagai individu tentu sering terjadi konflik diantara individu yang ada. Ini berarti bila didalam suatu organisasi pemerintah terjadi sebuah konflik peran dimana seorang karyawan yang diberikan tugas dan bertentangan dengan aturan yang ada akan menyebabkan penurunan kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Hubungan *Good Governance* dengan Kinerja Auditor Pemerintah.

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola kegiatan organisasi kearah yang lebih baik. 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 dalam Trisnaningsih 2007).

Kapler dan Love dalam Darwati (2004) menemukan adanya hubungan positif antara *corporate governance* dengan kinerja perusahaan. Sedangkan Trisnaningsih (2007) menemukan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor tidak terbukti. 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 (Trisnaningsih, 2007). Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, diindikasikan bahwa seorang auditor yang memahami tata kelola organisasi dengan baik maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₃: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Auditor Pemerintah.

Budaya organisasi yang baik didalam suatu pemerintahan secara tidak langsung memberi motivasi yang baik pula kepada karyawan. Akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan

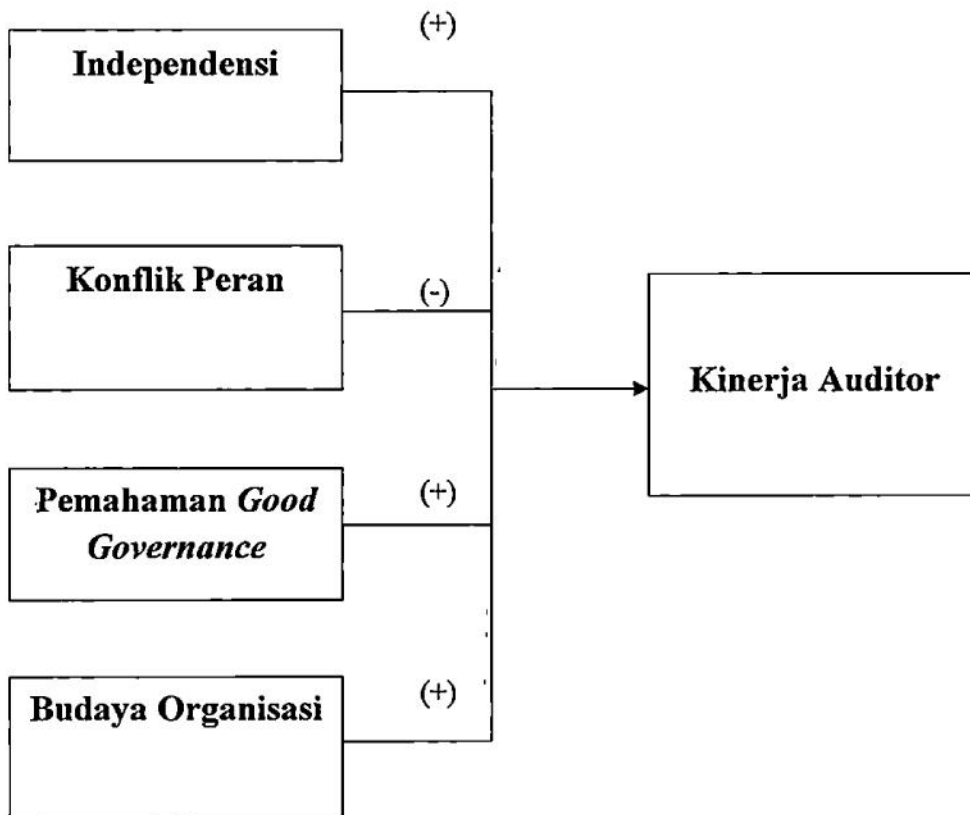
harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat. Menurut Holmes dan Marsden dalam Trisnaningsih (2007) budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Henri dalam Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja memfokuskan pada organisasi, mendukung strategi pembuatan keputusan serta melegitimasi kekuasaan *top manager*. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan pacuan kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan dengan baik sehingga memberikan keuntungan pada diri karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

C. Model Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini terlihat pada gambar 2.1, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian