

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Auditor

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau 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). 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.

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), di mana 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. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wati dkk, 2010). Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.

Menurut Larkin (1990) dalam Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut. Motivasi yang dimiliki seorang auditor akan mendorong keinginan individu auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Adapun kepuasan kerja auditor adalah tingkat kepuasan individu auditor

dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja atau teman seprofesi lainnya.

3. Independensi

Arens *et al.*, (2003) dalam Trisnaningsih (2007) 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.

4. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya (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) 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) dalam Wati dkk (2010) gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al.* (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 atau 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).

Badjuri dan Trihapsari (2004), menyatakan 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.

7. Konflik Peran

Dalam lingkungan kerja, konflik peran berhubungan dengan adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan tanggung jawab yang diemban karyawan. Tugas-tugas yang harus karyawan kerjakan menurut persepsinya bukan merupakan tanggung jawabnya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dengan atasan, rekan kerja, bawahan atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas tersebut (Budhiman, 2010). Karyawan yang mengalami

konflik peran yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah dan ketegangan atau stres kerja yang tinggi.

Menurut Suwandi dan Indrianto (1999) koordinasi arus kerja menyangkut seberapa baik berbagai aktivitas kerja yang saling berhubungan dapat dikoordinasi dan seberapa jauh individu mendapat tugas informasi tentang kemajuan tugasnya. Kecukupan wewenang berhubungan dengan sejauhmana individu mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan yang perlu dan mengatasi masalah kerja. Kecukupan komunikasi berhubungan dengan derajat penyediaan informasi yang akurat dan tepat waktu sesuai kebutuhan. Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan untuk menangani perubahan keadaan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Puspa dan Riyanto (1999) konflik peran adalah suatu gejala psikologis yang dialami oleh rasa tidak nyaman dalam bekerja dan secara potensial akan menurunkan motivasi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1999) konflik peran terdiri dari:

1. Konflik peran yang terjadi di dalam diri karyawan, di mana peraturan yang berlaku tidak dapat diterima oleh seseorang sehingga orang itu memilih untuk tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku tersebut.

2. Konflik peran antar peran, di mana orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua atau lebih fungsi yang saling bertentangan.
3. Konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang.
4. Konflik yang timbul karena disampaikannya informasi yang saling bertentangan.

8. Ketidakjelasan Peran

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1999) Ketidakjelasan peran yang timbul, akibat individu tidak mengerti tentang peran yang diharapkan darinya meskipun sudah dijelaskan. Hal ini biasanya terjadi pada anggota organisasi yang baru atau mereka tidak siap menerima perannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakjelasan peran yaitu:

1. Faktor organisasi

Fungsi individu tidak jelas dalam organisasi sehingga peran yang dilakukan pun tidak jelas. Faktor pemberi peran ketidakjelasan peran timbul karena harapan yang tidak jelas dari atasan terhadap bawahannya.

2. Faktor penerimaan pesan

Ketidakjelasan peran yang timbul akibat individu tidak mengerti tentang peran yang diharapkan darinya meskipun sudah dijelaskan. Hal ini biasanya terjadi pada anggota organisasi yang baru atau mereka tidak siap menerima perannya.

Menurut Budhiman (2010) jika terjadi ketidakjelasan peran maupun kurang diterimanya peran oleh masing-masing auditor, pemimpinlah yang semestinya harus mengatasi hal tersebut. Ketidakjelasan peran membutuhkan kemampuan dan kewenangan pemimpin untuk menjelaskan peran masing-masing anggota dengan cara meninjau kembali pengaturan tugas-tugas, pendelegasian wewenang, hak, kewajiban dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam *job description* yang terdahulu, yang mungkin memerlukan penyesuaianpenyesuaian baru menurut kebutuhan maupun kemampuan para anggota tersebut. Kurang atau tidak diterimanya peran yang mungkin terjadi, karena ketidaksesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan perannya, mungkin perlu didiskusikan bersama antara pemimpin dan para pemegang peran tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Trisnarningsih (2007) membuktikan bahwa independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2009) bahwa terdapat pengaruh positif independensi auditor terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Wati dkk (2010) menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pelayanan jasa akuntan sangat dipengaruhi oleh kepercayaan klien maupun publik secara luas dengan berbagai macam kepentingan yang berbeda. Semakin tidak berpihaknya (independen) seorang auditor pemerintah tentunya 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:

H₁: Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Meyer *et al.*, (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 *et al.*, (2001); Fernando *et al.*, (2005) dalam Marganingsih dkk (2009) memberikan kesimpulan yang sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007),

Marganingsih dkk (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Wati dkk (2010) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif 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 serta independensi 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 atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Goleman, (2004) dalam Wati dkk (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan manajer dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (kinerja karyawan), hasil penelitian ini selaras dengan temuan Alberto *et*

al., (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. Penelitian yang dilakukan Wati dkk (2010) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Pemimpin adalah sosok yang mempunyai peran penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Pemimpin dapat memberikan pengaruh dalam menanamkan disiplin bekerja para anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota organisasi. Jiwa kepemimpinan yang baik akan dapat mempengaruhi anggotanya untuk bekerja guna mendapatkan hasil maksimal disetiap pekerjaan yang ditekuni. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

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

Trisnaningsih (2007) dalam penelitiannya menemukan 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. Penelitian yang dilakukan Wati dkk (2010) menunjukkan bahwa variabel pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

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:

H₄: Pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

5. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Suwandi dan Indriantoro (1999) bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) menyatakan bahwa konflik peran mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dihasilkan Cahyono (2002) bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian yang dilakukan Budhiman (2010) menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Semakin tinggi konflik peran yang terjadi, maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja, sehingga kinerja auditor juga akan semakin menurun, seperti timbulnya ketegangan, peningkatan perputaran kerja dan penurunan kepuasan kerja, serta penurunan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

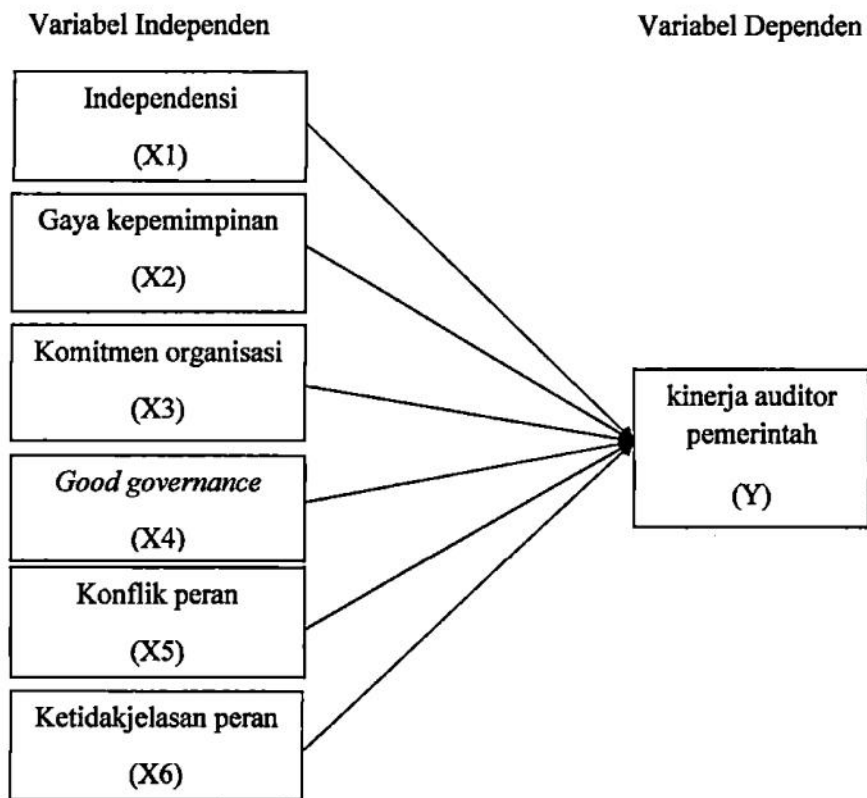
6. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah

Agustina (2009) bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap timbulnya ketidakjelasan

peran tentunya akan menurunkan kinerja di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Budhiman (2010) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Ketika ketidakjelasan peran muncul dalam tim di dalam auditor, kinerja auditor dan kepuasan auditor sudah berada dalam keadaan bahaya. Auditor harus segera menentukan strategi yang paling tepat dalam menyelesaikan ketidakjelasan peran yang muncul agar tidak berdampak pada kinerja auditor yang buruk. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor pemerintah.

C. Model Penelitian

GAMBAR 2.1
MODEL PENELITIAN