

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

##### **1. Hiyan Ayu Oceani Wibowo (2009)**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Dalam penelitian ini independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan *good governance* masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Secara simultan keempat variabel tersebut juga mempengaruhi kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya.

##### **2. Sri Trisnaningsih (2007)**

Dalam Penelitian Sri Trisnaningsih ini, menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Namun jika dalam melaksanakan tugasnya auditor menegakkan independensi maka akan mempengaruhi kinerjanya, karena independensi berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *good governance* terhadap kinerja auditor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, namun auditor yang komitmen organisasinya tinggi tidak berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini terbukti bahwa komitmen organisasi tidak berfungsi sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan dengan kinerja auditor. Meskipun auditor mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, tetapi

jika pemimpin dalam organisasi tidak mempunyai pengaruh dominan maka tidak akan mempengaruhi kinerja auditor.

Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel intervening antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Maka budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

### **3. Ika Suktiyah, Akram, dan Biana Adha Inapty (2010)**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, objektivitas, dan kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Dengan demikian, banyak pengalaman kerja, semakin objektif auditor melakukan pemeriksaan, maka semakin meningkat atau semakin baik kualitas hasil pemeriksaan yang dilakukannya. Sedangkan untuk independensi dan integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil pemeriksaan. Sedangkan secara simultan kelima variabel tersebut berpengaruh terhadap kualitas hasil pemeriksaan.

### **4. Susiana dan Arleen Herawaty (2007)**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada tahun 2000, 2001, dan 2002 independensi yang diukur dengan *fee audit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap integritas laporan keuangan. Sedangkan pada tahun 2003 menunjukkan hasil yang berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Pada tahun 2000 dan 2001 mekanisme *corporate governance* yang diukur dengan keberadaan komite audit dalam perusahaan, keberadaan komisaris independen dalam perusahaan presentase saham yang dimiliki oleh institusi, serta presentase saham yang dimiliki oleh manajemen

memiliki pengaruh signifikan terhadap integritas laporan keuangan. Sedangkan untuk tahun 2002 dan 2003 menunjukkan hasil yang sebaliknya. Namun pada tahun 2000 sampai dengan 2003 kualitas audit yang diukur dengan ukuran KAP tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap integritas laporan keuangan.

#### **5. J.Sumarno (2005)**

Hasil dari penelitian ini antara lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan negatif yang kuat antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Namun untuk gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga tidak terbukti adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

#### **6. Sri Trisnaningsih (2004)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan atau ada kesetaraan komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kesempatan kerja antara auditor pria dan wanita pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan adanya perbedaan antara auditor pria dan wanita. Sikap maskulin akan menuntut seseorang untuk lebih berorientasi pada pekerjaan, objektif, independen, agresif, yang umumnya dimiliki oleh pria. Alasan inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita, karena wanita lebih bersifat pasif, lembut, orientasi pada pertimbangan, dan lebih sensitif.

### **7. Sri Trisnaningsih (2003)**

Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional lebih besar terhadap kepuasan kerja auditor dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung motivasi, maka pengaruh variabel intervening pada penelitian ini diabaikan.

### **8. Sekar Mayangsari (2003)**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sekar Mayangsari menyatakan bahwa pendapat auditor yang ahli dan independen akan berbeda dengan auditor yang hanya memiliki salah satu karakter atau sama sekali tidak memiliki karakter tersebut. Pendapat auditor yang ahli dan independen mempunyai tingkat prediksi yang lebih baik dibandingkan dengan kelompok yang lain. Auditor yang ahli dan independen rata-rata akan memberikan pendapat yang lebih mengarah kepada lemahnya kelangsungan hidup perusahaan, sedangkan kelompok lain akan menyebutkan bahwa perusahaan tidak mengalami kesulitan dalam kelangsungan hidupnya. Pendapat auditor yang ahli dan independen cenderung benar dibandingkan dengan kelompok yang lain.

### **9. Supriyati, Nurmala Ahmar, R. Wilopo (2002)**

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyati, Nurmala Ahmar, dan R. Wilopo menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi independensi seorang auditor. Adapun hasil dari penelitian ini adalah ditemukannya tujuh faktor yang mendasari independensi seorang akuntan publik, antara lain faktor hubungan bisnis/usaha, hubungan pribadi/keluarga, kecakapan profesional, kebebasan, kenyataan, pengungkapan informasi, dan kejujuran.

Independensi dalam kenyataan yang diwakili oleh faktor kejujuran dan kenyataan menunjukkan bahwa objektivitas akuntan public mempunyai pengaruh yang besar atas independensinya dan tanpa jaminan kejujuran maka masyarakat akan meragukan pendapat yang diberikan oleh akuntan publik. Independensi dalam penampilan yang diwakili oleh hubungan bisnis dan hubungan keluarga menunjukkan bahwa akuntan publik diperlukan suatu keyakinan dari klien dan berbagai pihak yang berkepentingan atas independensi akuntan publik yang harus benar-benar bebas dan tidak ada hubungan dengan klien. Independensi dalam keahlian yang diwakilkan oleh kecakapan profesional, kebebasan, dan pengungkapan informasi menunjukkan bahwa akuntan publik diwajibkan untuk memelihara dan meningkatkan profesionalnya agar jasa yang dihasilkan senantiasa relevan dengan kebutuhan pemakai jasanya.

**TABEL 2.1**  
**PERSAMAAN DAN PERBEDAAN DENGAN PENELITIAN TERDAHULU**

No	Nama	Persamaan	Perbedaan
1	Hian Ayu Oceani Wibowo (2009)	Meneliti pengaruh independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, serta <i>good governance</i> terhadap kinerja auditor.	Penelitian ini merupakan pengujian empiris yang dilakukan di KAP di Yogyakarta, sedangkan penelitian saya akan dilakukan pada KAP di Surabaya.
2	Sri Trisnaningsih (2007)	Meneliti pengaruh langsung pemahaman <i>good governance</i> , gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.	Menggunakan variable independen budaya organisasi dan independensi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
3.	Ika Suktiyah, Akram, dan Biana Adha Inapti (2010)	Menggunakan independensi auditor sebagai variabel independen dalam penelitiannya.	Dalam penelitian ini variabel dependennya kualitas hasil pemeriksaan, buka auditornya. Sedangkan dalam penelitian saya varibel dependennya adalah kinerja auditor
4	Susiana dan Arleen Herawaty (2007)	Sama-sama menggunakan independensi sebagai variabel independen	Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah integritas laporan keuangan, buka auditornya. Sedangkan dalam penelitian saya varibel dependennya adalah kinerja auditor.
5.	J.Sumarno (2005)	Menggunakan variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan	Dalam penelitian ini komitmen organisasi digunakan sebagai variabel moderating antaran partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Selain itu juga studi empiris ini dilakukan di perbankan di Jakarta bukan untuk auditor atau Kantor Akuntan Publik.
6.	Sri Trisnaningsih (2004)	Sama-sama mengukur perspektif kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Surabaya	Dalam penelitian ini beliau meneliti tentang perbedaan antara kinerja auditor dari segi gender, sedangkan dalam penelitian saya nemeliti tentang kinerja auditor berdasarkan independensi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan <i>good governance</i> .
7.	Sri Trisnaningsih (2003)	Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai independen variabel untuk mengukur kerpuasan kerja auditor	Dalam penelitian ini menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian saya tidak menggunakan variabel intervening.

No	Nama	Persamaan	Perbedaan
8.	Sekar Mayang Sari (2003)	Menggunakan independensi auditor sebagai variabel independen dalam penelitiannya.	Penelitian ini menggunakan independensi auditor dan keahlian sebagai variabel independen untuk menentukan opini auditor, sedangkan penelitian saya menggunakan auditor untuk menentukan kualitas audit.
9.	Supriyati, Nurmala Akhmar, R.Wilopo (2002)	Independensi menjadi salah satu variabel dalam penelitian ini.	Penelitian ini membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi independensi, sedangkan penelitian saya menggunakan independensi sebagai salah satu variabel independen yang mempengaruhi kinerja auditor.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.3.1 Kinerja Auditor**

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2005:26) dalam Sri Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa:

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok”.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian 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.



### 2.3.2 Independensi Auditor

Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua yang berhubungan dengan perikatan, independensi dan sikap mental harus dipertahankan oleh auditor.

Dalam buku Standar Profesi Akuntan Publik 2001 seksi 220 PSA No.04 Alinea 2, 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.

Mulyadi (2002: 26-27), menjelaskan bahwa:

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek menurut Sukrisno Agoes, 2009: 189), yaitu: (1) independensi dalam pikiran, (2) independensi dalam penampilan. Independensi dalam pikiran berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Sedangkan independensi penampilan berarti adanya kesan

masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik.

Menurut Taylor (1997), dalam Susiana (2007) ada dua aspek independensi, yaitu :

1. Independensi sikap mental. Independensi sikap mental ditentukan oleh pikiran akuntan publik untuk bertindak dan bersikap independen.
2. Independensi Penampilan. Independensi penampilan ditentukan oleh kesan masyarakat terhadap independensi akuntan publik.

Sikap mental independen sama pentingnya dengan keahlian dalam bidang praktik akuntansi dan prosedur audit yang harus dimiliki oleh setiap auditor. Auditor harus independen dari setiap kewajiban atau independen dari pemilikan kepentingan dalam perusahaan yang diauditnya. Dalam kenyataannya auditor seringkali menemui kesulitan dalam mempertahankan sikap mental independen. Keadaan yang seringkali mengganggu sikap mental independen auditor adalah sebagai berikut:

1. Sebagai seorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasanya tersebut.
2. Sebagai penjual jasa seringkali auditor mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.

3. Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan lepasnya klien.

Berdasarkan keterangan-keterangan yang ada dapat diambil kesimpulan bahwa independensi merupakan suatu sikap seseorang untuk bertindak secara objektif dan dengan integritas yang tinggi. Integritas berhubungan dengan kejujuran intelektual akuntan sedangkan objektivitas secara konsisten berhubungan dengan sikap netral dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan dan menyiapkan laporan audit.

### **2.3.3 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai “Suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasakesetiaan kepada organisasi”. (Feris dan Aranya,1983) dalam (Sri Trisnaningsih, 2003).

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan Angel dan Perry (1981); Porter et. al. (1974) dalam Sumarno (2005), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula

(Randall, 1990) dalam Nouri dan Prker (1998) dalam Sumarno (2005). Komitmen auditor terhadap organisasinya adalah kesetiaan auditor terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri auditor dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi.

#### **2.3.4 Good Governance**

*Good governance* merupakan tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Pemahaman *good governance* dapat didefinisikan dengan seberapa jauh pemahaman atas konsep tata kelola perusahaan atau organisasi yang baik oleh para auditor. 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. Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (*good government governance*).

*Good governance* sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Adapun tujuan akhirnya adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan

*stakeholders* lainnya (Herwidayatmo, 2000) dalam Hian Ayu (2009). Penerapan *good governance* dalam KAP berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika bisnis yang melandasi pengembangan perilaku profesional akuntan. Diterapkannya *good governance* pada KAP, diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja auditor serta etika profesi pada organisasi KAP. Upaya ini dimaksudkan agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkannya akan lebih aktual dan terpercaya, untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan optimal.

Munculnya konsep *good governance* di Indonesia merupakan reaksi dari isu-isu kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN) dalam perusahaan-perusahaan di Indonesia. Terdapat empat prinsip *good governance* pada organisasi KAP yaitu:

1. *Fairness* (keadilan), yaitu akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan public itu sendiri.
2. *Transparency* (transparansi), yaitu hendaknya berusaha untuk selalu transparansi terhadap informasi laporan keuangan klien yang diaudit.
3. *Accountability*, yaitu menjelaskan peran dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan, juga pelaporan.
4. *Responsibility* (pertanggungjawaban), yaitu memastikan dipatuhinya prinsip akuntansi yang berlaku umum dan standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya.

*Good governance* tidak hanya terbatas pada bagaimana pelayanan diberikan, dijalankan dan dikelola, tapi juga pada bagaimana keputusan tentang pelayanan-pelayanan itu diambil. Memperkenalkan *good governance* dari satu sisi bertujuan meningkatkan kinerja pemberian pelayanan, di sisi lain juga meningkatkan representasi berbagai *stakeholders* dalam proses pengambilan keputusan tentang pelayanan-pelayanan itu sendiri. Untuk dapat berperan dalam mendukung terciptanya *good governance*, profesi akuntan harus mulai dengan meningkatkan peran social kemasyarakatan dengan meningkatkan kualitas kerja dan tanggung jawab professional serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan masyarakat. Akuntan diharapkan tidak hanya berguna bagi entitas bisnis semata untuk mewujudkan *good corporat governance*, namun juga membantu dalam masalah korupsi, kolusi, nepotisme, penyelewengan dan penipuan.

### **2.3.5 Gaya Kepemimpinan**

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 (Luthans, 2002) dalam Trisnaningsih (2007). Gibson (1996) dalam Hian Ayu (2009) telah dilakukan penelitian gaya kepemimpinan tentang perilaku pemimpin melalui dua dimensi, yaitu: *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya,

kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang memiliki konsiderasi yang tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan parsial. *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pemimpin mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, serta menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan seorang manajer akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kelompok kerja. Kelompok kerja dalam perusahaan merupakan pengelompokan kerja dalam bentuk unit kerja dan masing-masing unit kerja itu dipimpin oleh seorang manajer. Gaya manajer untuk mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan”.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1. Pengaruh Independensi Auditor Terhadap Kinerja Auditor**

Independensi akuntan publik merupakan salah satu karakter yang sangat penting untuk profesi akuntan publik di dalam melaksanakan pemeriksaan akuntansi (auditing) terhadap kliennya. Akuntan publik dalam melaksanakan pemeriksaan, memperoleh kepercayaan dari klien dan para pemakai laporan keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh klien. Klien dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai laporan keuangan. Kepentingan pemakai laporan keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai

lainnya. Oleh karena itu dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, akuntan publik harus bersikap independen terhadap kepentingan klien, para pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri.

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. Trisnarningsih (2007) menyatakan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. 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. Seorang auditor yang memiliki independensi yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

### **2.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor**

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi auditor terhadap organisasi. Jika auditor merasa



jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

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.

### **2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor**

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. 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.

Pemimpin adalah pemain utama yang 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.

#### **2.3.4. Pengaruh Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor**

Dengan melaksanakan *good governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada stakeholders.

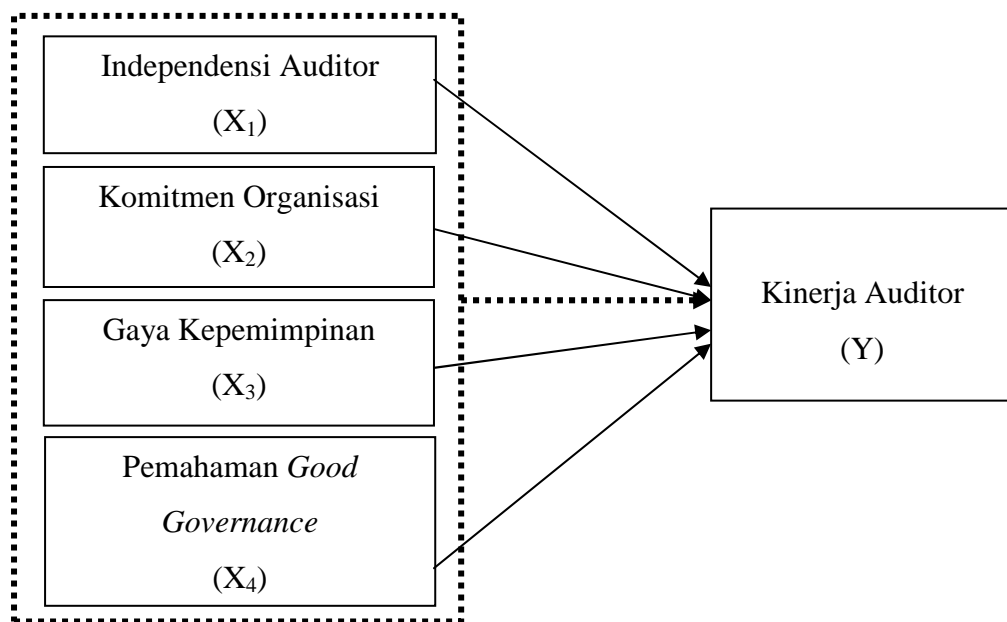
Seorang akuntan yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, diindikasikan bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

#### **2.3.5. Pengaruh secara simultan Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor**

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik / material maupun non fisik/ non material (Hadari Nawawi, 1997). Kinerja auditor merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan 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. Hal ini akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukung diantaranya adalah independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman *good governance*.

#### 2.4. Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### 2.5. Hipotesis

Ha1: Independensi auditor berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha3: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha4: Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Ha5: Independensi auditor, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor.