

## BAB II

### TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1. Teori Keagenan

Teori keagenan merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pemegang saham atau pemilik (*principal*) dengan manajemen (*agent*). Hubungan tersebut dinamakan hubungan keagenan yang timbul karena *principal* tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan perusahaan seorang diri. Sehingga *principal* harus memperkerjakan seseorang sebagai wakil untuk menjalankan perusahaan yaitu *agent* (Schroeder, *et al*, 2009:46).

Akan tetapi *principal* tidak bisa melakukan observasi secara langsung atas tindakan dan keputusan yang diambil oleh *agent*. Sehingga muncul konflik karena setiap kedua pihak memiliki kepentingan masing-masing (*conflict of interest*). *Principal* memiliki keinginan untuk memaksimalkan profit yang diterima atas investasinya. Sedangkan *agent* ingin memaksimalkan kepentingan mereka sendiri dengan mengorbankan *principal* (Schroeder, *et al*, 2009:46).

Menurut Godfrey, *et al* (2010:363) konflik keagenan yang terjadi antara *principal* dan *agent*, memunculkan biaya yang disebut dengan *agency cost* yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. *Monitoring costs*, merupakan biaya yang dikeluarkan dengan tujuan untuk mengawasi tingkah laku dan kinerja *agent* agar selaras dengan kepentingan

*principal*. Contoh dari *monitoring costs* adalah biaya audit laporan keuangan.

2. *Bonding costs*, biaya yang dikeluarkan untuk mengatur struktur perusahaan agar membatasi tingkah laku manajer yang tidak diinginkan. Contoh dari *bonding costs* adalah biaya yang dikeluarkan untuk menyajikan laporan keuangan kuartalan.
3. *Residual loss*, kerugian yang tetap ada walaupun *monitoring costs* dan *bonding costs* sudah dikeluarkan. *Agency costs* akan menjadi sangat tinggi bila pemegang saham berusaha untuk memastikan setiap aksi manajer sejalan dengan kepentingan pemegang saham. Oleh karenanya *monitoring costs* dan *bonding costs* dilakukan agar konflik keagenan berada pada tingkat tertentu yang dapat ditoleransi oleh pemegang saham. Hal ini menyebabkan terjadinya *residual loss*.

Perusahaan memerlukan jasa seorang auditor untuk melakukan audit atas laporan keuangan. Sebab dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan, akan 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. Sehingga dibutuhkan pihak ketiga untuk memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa. Auditor harus bersikap independen terhadap kepentingan klien maupun

pemakai laporan keuangan bahwa laporan keuangan yang disajikan berisi informasi yang dapat dipercaya.

Untuk dapat membuktikan kewajaran atas laporan keuangan yang disusun maka dibutuhkan penilaian atas kinerja auditor. Menurut Fanani *et al.* (2008) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.

## **2.2. Kinerja Auditor**

Informasi mengenai kinerja menjadi hal yang sangat penting sebab informasi kinerja menjadi alat bagi manajemen untuk melihat dan menilai perkembangan dari suatu tugas yang dicapai. Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya (Dwilita, 2008).

Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Penilaian kinerja juga akan memudahkan perusahaan untuk memberikan penghargaan terhadap karyawannya.

Secara garis besarnya, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua bagian, 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 (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (2002:11) 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. Kinerja dapat digunakan untuk menyatakan prestasi atau tingkatan keberhasilan individu maupun kelompok.

Menurut Trisnaningsih (2007), kinerja adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil ini dicapai berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu 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. Struktur Audit**

Menurut Bowrin (1998) dalam Fanani *et al.* (2008), struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, dapat mendorong efektivitas dan efisiensi, serta mengurangi litigasi yang dihadapi Kantor

Akuntan Publik. Pengauditan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang terstruktur. Struktur audit membantu atasan dalam memberi tugas kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Struktur audit menjelaskan bagaimana suatu proses audit dilakukan. Penggunaan struktur audit juga akan memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim serta membantu auditor dalam mengambil keputusan sehingga memudahkan tugas auditor (Alfianto dan Dhini, 2015).

Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam hal pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan sangat berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan (Andini, 2017).

#### **2.4. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Istilah mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma (Trisnaningsih, 2007).

Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya Organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga kinerja auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Menurut Yuskar (2011) dalam Hanna dan Firmanti (2013) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

## **2.5. Komitmen Organisasi**

Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, selain itu juga akan menumbuhkan

loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Lubis (2011:105) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai *personal*, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dimana dia bekerja. Ada tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kemauan sekuat tenaga untuk melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

## **2.6. Kerangka Konseptual**

### **2.6.1. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor**

Menurut Bowrin (1998) dalam Fanani *et al.* (2008), struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, dapat mendorong efektivitas dan efisiensi, serta mengurangi litigasi yang dihadapi Kantor Akuntan Publik. Pengauditan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang terstruktur. Struktur audit membantu atasan dalam memberi tugas kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Struktur audit menjelaskan bagaimana suatu proses audit dilakukan. Penggunaan struktur audit juga akan memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim serta membantu auditor dalam

mengambil keputusan sehingga memudahkan tugas auditor (Alfianto dan Dhini, 2015).

Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam hal pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan sangat berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan (Andini, 2017).

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pengetahuan akan struktur audit serta penerapannya dalam melaksanakan jasa audit akan menjadikan pelaksanaan tugas lebih terstruktur dan dapat dijalankan dengan baik, sebaliknya apabila pengetahuan struktur audit yang kurang serta tidak diterapkannya penggunaan struktur audit dengan baik cenderung akan mengakibatkan auditor sulit dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya koordinasi arus kerja yang akan menyebabkan auditor mengalami kesulitan dalam menentukan langkah terbaik serta prosedur yang tepat dalam menyelesaikan pengauditan. Sehingga semakin tingginya tingkat pengetahuan seorang auditor dalam struktur audit maka kinerja auditor akan semakin meningkat.

### **2.6.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor**

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Istilah mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang hal ini. Pengertian budaya

organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma (Trisnainingsih, 2007).

Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya Organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga kinerja auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Menurut Yuskar (2011) dalam Hanna dan Firnanti (2013) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian hubungan budaya organisasi dengan kinerja auditor berpengaruh positif.

Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor.

### **2.6.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor**

Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, selain itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Lubis (2011:105) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai *personal*, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan mempengaruhi motivasi untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

## **2.7. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan oleh Fanani *et al.* (2008) pada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Prajitno (2012) pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel ketidakjelasan peran berpengaruh

terhadap kinerja auditor. Variabel *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan Alfianto dan Dhini (2015) pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang. Hasil penelitian ini adalah variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Variabel struktur audit tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2017) pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. Variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Obyek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fanani <i>et al.</i> (2008)	Variabel Dependen: Kinerja Auditor  Variabel Independen: (X1) Struktur Audit (X2) Konflik Peran (X3)	Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Timur.	1. Variabel struktur audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor. 3. Variabel

		Ketidajelasan Peran		ketidajelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
2	Prajitno (2012)	<p>Variabel Dependen: Kinerja Auditor</p> <p>Variabel Independen:  (X1) Struktur Audit  (X2) Konflik Peran  (X3) Ketidajelasan Peran  (X4) <i>Good Governance</i>  (X5) Kompleksitas Tugas  (X6) Budaya Organisasi</p>	Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> <li>3. Variabel ketidajelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> <li>4. Variabel <i>good governance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> <li>5. Variabel kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> <li>6. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor</li> </ol>
3	Hanna dan Firnanti (2013)	<p>Variabel Dependen: Kinerja Auditor</p> <p>Variabel Independen:  (X1) Struktur Audit  (X2) Konflik Peran</p>	Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> <li>2. Variabel konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.</li> </ol>

		(X3) Ketidakjelasan Peran (X4) <i>Good Governance</i> (X5) Gaya Kepemimpinan (X6) Budaya Organisasi (X7) Komitmen Organisasi		3. Variabel ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Variabel <i>good governance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. 5. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. 6. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 7. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4	Alfianto dan Dhini (2015)	Variabel Dependen: Kinerja Auditor  Variabel Independen: (X1) Profesionalisme (X2) komitmen organisasi (X3) Struktur Audit	Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang	1. Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Variabel struktur audit tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
5	Andini (2017)	Variabel Dependen: Kinerja Auditor  Variabel Independen:	Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan	1. Variabel struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. 2. Variabel komitmen

		(X1) Struktur Audit (X2) Komitmen Organisasi (X3) Konflik Peran (X4) Teknologi Informasi	Medan	organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. 3. Variabel konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor. 4. Variabel teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
--	--	---	-------	--

Sumber: Penelitian-penelitian terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan kembali dalam periode waktu yang berbeda dari peneliti-peneliti terdahulu.

## 2.8. Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1. Pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor

Menurut Bowrin (1998) dalam Fanani *et al.* (2008), struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Staf audit yang tidak memiliki pengetahuan tentang struktur audit yang baku cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan

koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi dan kemampuan beradaptasi.

Penggunaan pendekatan struktur audit memiliki keuntungan yaitu, dapat mendorong efektivitas dan efisiensi, serta mengurangi litigasi yang dihadapi Kantor Akuntan Publik. Pengauditan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang terstruktur. Struktur audit membantu atasan dalam memberi tugas kepada staf auditnya mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan. Struktur audit menjelaskan bagaimana suatu proses audit dilakukan. Penggunaan struktur audit juga akan memperjelas arus kerja dan koordinasi dalam tim serta membantu auditor dalam mengambil keputusan sehingga memudahkan tugas auditor (Alfianto dan Dhini, 2015).

Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam hal pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan sangat berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan (Andini, 2017).

Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa pengetahuan akan struktur audit serta penerapannya dalam melaksanakan jasa audit akan menjadikan pelaksanaan tugas lebih terstruktur dan dapat dijalankan dengan baik, sebaliknya apabila pengetahuan struktur audit yang kurang serta tidak diterapkannya penggunaan struktur audit dengan baik cenderung akan mengakibatkan auditor sulit dalam menjalankan

tugasnya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya koordinasi arus kerja yang akan menyebabkan auditor mengalami kesulitan dalam menentukan langkah terbaik serta prosedur yang tepat dalam menyelesaikan pengauditan. Sehingga semakin tingginya tingkat pengetahuan seorang auditor dalam struktur audit maka kinerja auditor akan semakin meningkat. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian, Fanani *et al.* (2008), Hanna dan Firnanti (2013), dan Andini (2017) yang mengatakan bahwa struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun ada peneliti yang mengatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, yaitu Prajitno (2012) dan Alfianto (2015).

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ha1: Struktur Audit berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.**

### **2.8.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor**

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Istilah mengenai budaya organisasi tampaknya tidak dapat didefinisikan secara singkat. Ada beberapa pengertian yang menjelaskan tentang hal ini. Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian “*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma (Trisnaningsih, 2007).

Budaya organisasi sangat berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang bermutu berdasarkan nilai-nilai yang dianut. Budaya Organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Hal ini dikarenakan budaya organisasi mampu mengubah pribadi auditor sehingga kinerja auditor tergantung pada nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut. Menurut Yuskar (2011) dalam Hanna dan Firnanti (2013) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian hubungan budaya organisasi dengan kinerja auditor berpengaruh positif. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja auditor. Hipotesis ini sejalan dengan penelitian, Prajitno (2012), Hanna dan Firnanti (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ha2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.**

### 2.8.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, selain itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karena itu, komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Lubis (2011:105) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai *personal*, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan.

Seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan mempengaruhi motivasi untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfianto dan

Dhini (2015), dan Andini (2017) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Namun ada peneliti yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, yaitu Hanna dan Firnanti (2013). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Ha3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.**

