

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Auditor

2.1.1. Definisi Auditor

Auditor merupakan seseorang yang independen dan berkompeten untuk menyatakan pendapat atau pertimbangan tentang kesesuaian dalam segala hal yang signifikan terhadap asersi atau entitas dengan kriteria yang sudah ditetapkan (Hakim, 2008). Auditor menyatakan pendapatnya mengenai kewajaran laporan keuangan, dalam semua hal yang material, yang didasarkan atas kesesuaian penyusunan laporan keuangan tersebut dengan prinsip akuntansi berterima umum (Mulyadi, 2002). Berdasarkan definisi tersebut hasil pemeriksaan laporan keuangan yang dilaporkan auditor menentukan kualitas kinerjanya selama proses audit. Menurut Elder, dkk (2011) auditor terbagi menjadi empat jenis, yaitu :

1. Auditor Independen (Akuntan Publik)

Auditor independen berasal dari Kantor Akuntan Publik (KAP) bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan oleh perusahaan. Oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah diaudit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakainya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. KAP sering kali

disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah merupakan auditor yang berasal dari lembaga pemeriksa pemerintah. Di Indonesia, lembaga yang bertanggung jawab secara fungsional atas pengawasan terhadap kekayaan dan keuangan negara adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai lembaga tertinggi, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), dan Inspektorat Jenderal (Itjen) yang ada pada departemen-departemen pemerintah. BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah sebelum diserahkan kepada DPR. BPKP mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. Sedangkan Itjen melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan departemen atau kementriannya.

3. Auditor Pajak

Auditor pajak berasal dari Direktorat Jenderal (Ditjen) Pajak bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit Surat Pemberitahuan (SPT) wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan yang berlaku. Audit ini murni audit ketaatan. Auditor melakukan pemeriksaan ini disebut auditor pajak.

4. Auditor Internal

Auditor internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung pada yang mempekerjakan mereka. Akan tetapi, auditor internal tidak dapat sepenuhnya independen dari entitas tersebut selama masih ada hubungan antara pemberi kerja dan karyawan. Para pemakai dari luar entitas mungkin tidak ingin mengandalkan informasi yang hanya diverifikasi oleh auditor internal karena tidak adanya independensi. Ketiadaan independensi ini merupakan perbedaan utama antara auditor internal dan KAP

2.1.2. Auditor Independen

Auditor independen merupakan akuntan publik bersertifikasi atau Kantor Akuntan Publik (KAP) yang memiliki izin untuk melakukan proses audit atas laporan keuangan suatu entitas baik itu komersial maupun yang non komersial (Arens dkk, 2004). Disini auditor independen memberikan fasilitas ke pihak yang berkepentingan dan memang yang sedang memerlukan jasa audit. Tugas dan tanggung jawab auditor dalam melakukan proses audit atas laporan keuangan adalah mencari informasi yang valid dan sah untuk membantu auditor dalam pengambilan keputusan, oleh sebab itu kinerja auditor yang baik dan berkualitas sangatlah penting. Dalam hal ini, pemeriksaan laporan keuangan dilakukan oleh auditor independen yang berada di bawah Kantor Akuntan Publik (KAP).

2.2. Kinerja Auditor

2.2.1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 (Trisnaningsih, 2007).

Menurut Saydam (2000) kinerja dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi kerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Apabila tuntutan kerja yang dibebankan pada individu tidak sesuai dengan kemampuannya maka kinerja yang diharapkan akan sulit.

2.2.2. Definisi Kinerja Auditor

Definisi kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998) adalah :

“auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.”

Kinerja seorang auditor tidak hanya berperan penting dalam penentuan hasil laporan keuangan entitas, namun ini juga penting sebagai keterbukaan informasi kepada masyarakat. Laporan keuangan yang telah di audit oleh auditor KAP

diharapkan menghasilkan pendapat yang bebas dari tindakan yang menyimpang, sehingga tidak mengurangi kredibilitas auditor dalam memeriksa laporan keuangan. Menurut Kalbers dan Fogarty (1995) kinerja auditor sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Jadi, kinerja auditor dalam memeriksa laporan keuangan entitas pemerintah akan mempengaruhi hasil laporan keuangannya. Laporan keuangan yang dihasilkan akan menjadi tolak ukur bagi seorang auditor.

2.2.3. Pengukuran Kinerja Auditor

Menurut Robbins (2006) indikator pengukuran kinerja terbagi menjadi lima bagian, yaitu :

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi auditor terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan auditor.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat seorang auditor yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana auditor mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap KAP.

2.3. Self Efficacy

2.3.1. Definisi Self Efficacy

Menurut Santrock (2007) *self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang auditor dalam mengontrol diri dan situasi untuk memperoleh suatu hal yang lebih menguntungkan. Kepercayaan diri seorang auditor berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dimiliki pada suatu kondisi atau situasi tertentu (Bandura, 1997). Dalam proses audit laporan keuangan, auditor yang berkualitas akan bersikap independen dan juga skeptis sesuai dengan etika profesi yang dimiliki seorang auditor. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari hasil laporan keuangan yang akan dipublikasikan serta untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja auditor. Apabila kepercayaan pengguna laporan keuangan meningkat karena hasil laporan keuangan yang diterbitkan, maka dapat dipastikan bahwa kinerja auditor kredibel di mata khalayak umum.

Bandura (1997) mengatakan bahwa keyakinan seseorang terhadap *self efficacy* terdiri dari empat sumber, yaitu:

1. Pengalaman yang telah dilalui (*enactive mastery experience*)

Memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* seseorang karena berdasarkan pengalaman pribadi. Pengalaman baik akan menaikkan efikasi, sedangkan pengalaman yang buruk akan menurunkannya. *Self efficacy* yang kuat berkembang dan bertumbuh dari beberapa pengalaman-pengalaman yang baik dan pengalaman-pengalaman buruk akan berkurang seiring berjalannya waktu.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengalaman orang lain dapat berdampak bagi *self efficacy* seseorang dengan cara melihat seberapa besar pencapaian orang lain. Seseorang bisa menjadi ragu dalam melakukan sesuatu ketika orang lain gagal, namun saat melihat orang lain berhasil dalam melakukan sesuatu maka secara tidak langsung akan meningkatkan rasa percaya dirinya. Keberhasilan orang lain dalam melakukan sesuatu dengan kemampuan yang sama akan meningkatkan kepercayaan dirinya, namun jika orang lain gagal akan menurunkan kepercayaan dirinya dalam melakukan sesuatu.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Kepercayaan diri yang didapatkan dari pengaruh orang lain untuk meraih yang mau dilakukannya. *Self efficacy* akan dapat bertambah jika sedang dilanda kesulitan, dan kemudian orang lain menguatkannya

dalam menghadapi kesulitan yang ada. Seseorang yang menerima persuasi verbal kemungkinan besar akan mengeluarkan usaha dan upaya yang lebih besar.

4. Keadaan fisiologis dan emosi (*physiological and affective states*)

Kondisi fisik yang kurang mendukung dapat menurunkan *self efficacy* seseorang dalam melakukan sesuatu. Selain itu kondisi mood seseorang juga dapat mempengaruhi *self efficacy*. Penting untuk menjaga kondisi emosi dan fisik agar *self efficacy* yang ada dalam dirinya dapat tetap stabil dan tidak menurun. Oleh karena itu kondisi fisik dan mental yang baik akan mampu meningkatkan *self efficacy*.

2.3.2. Pengukuran Self Efficacy

Menurut Brown, dkk (1991) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy*, yaitu :

1. Level

Level berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas. Tugas yang diberikan akan mempengaruhi *self efficacy* dari seorang individu. Individu akan melaksanakan tugas-tugas yang ada apabila dirasa mampu dan akan melepaskan pekerjaannya jika memang diluar dari batas kemampuannya.

2. Strength

Ini berhubungan dengan kekuatan dan keyakinan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Individu yang memiliki pengalaman kuat akan meningkatkan *self efficacy* dalam menyelesaikan apa yang diinginkan, begitu juga sebaliknya.

3. Generality

Indikator ini berhubungan dengan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam hal aktivitas-aktivitas tertentu saja dan yang bersifat general.

2.4. Profesionalisme

2.4.1. Definisi Profesionalisme

Definisi profesionalisme menurut Siagian (2009) adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi (Imawan, 1997). Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Maister, 1998).

Profesionalisme seorang auditor dalam menjalankan tugasnya memeriksa laporan keuangan akan mencerminkan hasil laporan keuangan. Jadi penerapan unsur profesionalisme dalam pemeriksaan laporan keuangan harus ditanamkan

dalam diri auditor dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja auditor KAP dan kepercayaan masyarakat terkait dengan hasil audit yang dihasilkan.

2.4.2. Pengukuran Profesionalisme

Menurut Hall (1968) terdapat lima elemen indikator profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian terhadap Profesi

Dicerminkan melalui dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Tetap melaksanakan profesinya meskipun imbalan ekstrinsiknya berkurang. Sikap ini berkaitan dengan ekspresi dari pencurahan diri secara keseluruhan terhadap pekerjaan dan sudah merupakan suatu komitmen pribadi yang kuat, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

2. Kewajiban sosial

Pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut. Sikap profesionalisme dalam pekerjaan tidak terlepas dari kelompok orang yang menciptakan sistem suatu organisasi tersebut. Hal ini berarti atribut personal diciptakan sehingga layak diperlakukan sebagai suatu profesi.

3. Kemandirian

Suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat suatu keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain.

4. Keyakinan terhadap Profesi

Suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dan berhak untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompeten dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan Sesama Profesi

Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional ini membangun kesadaran profesi.

2.5. Pemahaman Good Governance

2.5.1. Definisi Pemahaman Good Governance

Pemahaman *good governance* merupakan sistem yang akan membantu perusahaan dalam mengarahkan dan mengatur semua hubungan antar pihak-pihak yang berkepentingan (Agoes dan Ardana, 2011). Konsep *good governance* yang baik akan berorientasi kepada peningkatan dan pengembangan yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan (Mardiasmo, 2009).

Pemahaman *good governance* merupakan suatu perangkat peraturan dan tata kelola yang baik dengan maksud dan tujuan untuk mengatur hubungan dan kepentingan berbagai pihak seperti pemerintah dan masyarakat. Pemahaman *good governance* dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan dikarenakan *good governance* mengharuskan perusahaan dalam memberikan informasi mengenai

kinerja yang telah dilakukan dan akan dinilai oleh pihak pemerintah dan masyarakat. Penerapan *good governance* pada Kantor Akuntan Publik dilakukan dengan cara mengarahkan dan membina setiap auditor dalam berperilaku layaknya seorang auditor serta etika profesi pada organisasi Kantor Akuntan Publik yang dimana hal ini akan mempengaruhi cara auditor dalam berkinerja. Kantor Akuntan Publik yang memiliki dasar sistem dan struktur yang kuat akan meningkatkan kinerja auditor yang berperan di dalamnya, hal ini dapat sejalan dikarenakan auditor akan menjalankan prosedur audit laporan keuangan sesuai dengan sistem yang telah disusun oleh KAP guna memperkecil terjadinya penyimpangan dan kesalahan yang material.

2.5.2. Pengukuran Pemahaman Good Governance

Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2006) terdapat lima indikator dari *good governance*, yaitu:

1. **Transparansi**

Auditor harus bisa memberikan semua informasi yang berhubungan dengan perusahaan baik itu bersifat material ataupun tidak, dan tentunya informasi tersebut bisa diakses dengan mudah oleh para pemangku kepentingan.

2. **Akuntabilitas**

Hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seorang auditor harus bisa dipertanggungjawabkan, hal ini bertujuan untuk menilai kinerjanya apakah sudah transparan dan wajar atau belum dalam memberikan

informasi kepada para pemangku kepentingan seperti pemegang saham dan komisaris.

3. Responsibilitas

Dalam menyelesaikan tugasnya seorang auditor bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya dengan mengutamakan kepentingan masyarakat dan lingkungan serta mengerjakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sudah tersedia.

4. Independensi

Seorang auditor yang sudah memahami pentingnya *good governance* akan bekerja secara independen dan tanpa diintervensi oleh pihak-pihak lain sehingga hasil yang diperoleh akan valid dan bersifat faktual.

5. Kesetaraan

Dalam melakukan pekerjaannya seorang auditor harus bisa mementingkan semua kepentingan dari pemegang saham tanpa memandang mayoritas maupun minoritas.

2.6. Budaya Organisasi

2.6.1. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi adalah :

“sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi disini berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.”

Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi bagaimana kinerja seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan. Semakin kuat budaya organisasi suatu entitas, maka tingkat terjadinya kecurangan dalam pemeriksaan laporan keuangan pun akan sedikit.

2.6.2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) fungsi budaya organisasi terbagi menjadi lima, yaitu:

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.6.3. Pengukuran Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2014) terdapat empat indikator pengukuran budaya organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.

3. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

4. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

2.7. Kerangka Konseptual

2.7.1. Teori Atribusi

Menurut Heider (1958) teori atribusi merupakan teori yang menyorot mengenai sikap suatu individu. Teori ini menjelaskan tentang proses penentuan sebab akibat perilaku suatu individu tertentu maupun perilaku orang lain. Menurut Ayuningtyas (2012) teori atribusi adalah :

“beberapa hal yang berkaitan dengan internal individu yaitu sikap, sifat, karakter yang bisa menentukan perilaku seseorang, sedangkan hal yang berkaitan dengan eksternal individu yaitu meliputi kondisi lingkungan atau situasi tertentu yang bisa berdampak pada suatu individu tertentu.”

Menurut Suartana (2010) sikap seseorang dapat ditentukan oleh gabungan kekuatan internal dan eksternal. Kekuatan internal merupakan elemen dari dalam diri individu, sedangkan kekuatan eksternal berasal dari luar kontrol seseorang. Pada

penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi untuk mendeskripsikan hubungan antara *self efficacy*, profesionalisme, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

2.8. Hubungan Antar Variabel

2.8.1. Hubungan Antara Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Santrock (2007) *self efficacy* adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang auditor dalam mengontrol diri dan situasi untuk memperoleh suatu hal yang lebih menguntungkan. Kepercayaan diri seorang auditor berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dimiliki pada suatu kondisi atau situasi tertentu (Bandura, 1997).

Self efficacy merupakan salah satu karakter yang mendasari seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan, sikap dan perilaku auditor dalam menilai suatu laporan keuangan akan mempengaruhi kepercayaan publik. Berdasarkan definisi tersebut penerapan *self efficacy* sangat penting bagi seorang auditor KAP dalam menjalankan tugasnya memeriksa laporan keuangan. Hasil laporan keuangan entitas yang andal dan berkualitas dapat tercipta karena auditor KAP menjalankan sikap dan perilaku yang baik dan benar. Maka dari itu, kinerja seorang auditor KAP dalam memeriksa laporan keuangan akan menentukan hasil laporan keuangan entitas.

Hubungan antara *self efficacy* dengan kinerja auditor dijelaskan melalui teori atribusi. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berasal dari karakter yang ada dalam diri seorang auditor. *Self efficacy* merupakan sikap yang wajib dimiliki

seorang auditor ketika dalam memeriksa laporan keuangan. Penerapan *self efficacy* dalam diri auditor akan meningkatkan kepercayaan diri dan kinerjanya dalam memeriksa laporan keuangan, sehingga hasil laporan keuangan akan semakin berkualitas dan andal.

2.8.2. Hubungan Antara Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Definisi profesionalisme menurut Siagian (2009) adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi (Imawan, 1997).

Berdasarkan definisi tersebut, profesionalisme seorang auditor dapat dilihat dari proses pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukannya. Auditor yang berkualitas dan berkinerja baik pasti akan menerapkan prinsip-prinsip profesionalisme dalam setiap melakukan pemeriksaan laporan keuangan, sehingga akan tercipta hasil laporan keuangan yang berkualitas.

Hubungan antara profesionalisme dengan kinerja auditor dijelaskan melalui teori atribusi. Berdasarkan kedua teori diatas perilaku profesional dalam diri auditor akan menentukan hasil laporan keuangan. Prinsip profesionalisme yang dilaksanakan oleh auditor KAP dalam memeriksa laporan keuangan akan menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor KAP akan meningkat apabila ia menerapkan prinsip profesionalisme dalam memeriksa laporan keuangan entitas pemerintah.

2.8.3. Hubungan Antara Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor

Pemahaman *good governance* merupakan sistem yang akan membantu perusahaan dalam mengarahkan dan mengatur semua hubungan antar pihak-pihak yang berkepentingan (Agoes dan Ardana, 2011). Konsep *good governance* yang baik akan berorientasi kepada peningkatan dan pengembangan yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan (Mardiasmo, 2009).

Perusahaan menerapkan pemahaman *good governance* kepada karyawannya guna menanamkan karakter yang membangun dan meningkatkan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pemahaman *good governance* membantu auditor untuk bekerja lebih transparan dan efektif, serta meningkatkan kualitas kinerja auditor agar tidak dipengaruhi pihak-pihak luar dalam memeriksa laporan keuangan. Oleh karena itu pemahaman *good governance* bagi auditor akan membantu meningkatkan kinerja dan kualitas dalam memeriksa laporan keuangan suatu entitas karena adanya kejelasan sistem yang telah terstruktur dalam suatu perusahaan.

Hubungan antara pemahaman *good governance* dengan kinerja auditor dijelaskan melalui teori atribusi. Berdasarkan kedua teori tersebut kinerja seorang auditor ditentukan berdasarkan pemahamannya tentang *good governance*, apabila entitas mengajarkan pemahaman *good governance* bagi setiap auditornya maka pemeriksaan laporan keuangan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Maka dari itu penting bagi setiap perusahaan untuk memberikan

pemahaman *good governance* bagi karyawannya untuk menghindari penyimpangan yang dapat terjadi.

2.8.4. Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi adalah :

“sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.”

Budaya organisasi yang kuat akan menetapkan norma-norma yang sesuai dengan prinsip-prinsip seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Hal ini penting untuk diterapkan agar tidak ada kasus kecurangan yang terjadi dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan. Maka dari itu, budaya dalam organisasi itu sangatlah penting agar hasil pemeriksaan laporan keuangan semakin berkualitas.

Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja auditor dijelaskan melalui teori atribusi. Berdasarkan kedua teori tersebut kinerja seorang auditor ditentukan berdasarkan budaya organisasi suatu entitas, apabila entitas tersebut memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik maka hasil pemeriksaan laporan keuangan akan berkualitas. Tetapi jika pemeriksaan laporan keuangan yang dilakukan oleh auditor tidak berlandaskan budaya organisasi entitas, maka hasil laporan keuangan tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan pribadi pihak lain. Sehingga tindakan kecurangan dalam hasil laporan keuangan akan sangat dapat terjadi.

2.9. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel Penelitian	Subjek Penelitian	Hasil
Kristiyanti (2015)	Variabel Independen : X ₁ = Emotional Quotient X ₂ = <i>Self Efficacy</i>	Kantor Akuntan Publik di Surakarta dan Yogyakarta	Emotional Quotient dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP Surakarta dan Yogyakarta
Wulandari dan Suputra (2018)	Variabel Independen : X ₁ = Profesionalisme X ₂ = Komitmen Organisasi X ₃ = Etika Profesi	Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali	Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP Provinsi Bali
Anisykurlillah (2014)	Variabel Independen : X ₁ = Pemahaman <i>Good Governance</i> X ₂ = Gaya Kepemimpinan X ₃ = Budaya Organisasi X ₄ = Struktur Audit	Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang	Pemahaman <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Struktur Audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor KAP kota Semarang
Hanna dan Firnanti (2013)	Variabel Independen : X ₁ = Struktur Audit X ₂ = Konflik Peran X ₃ = Ketidakjelasan Peran X ₄ = Pemahaman <i>Good Governance</i> X ₅ = Gaya Kepemimpinan X ₆ = Budaya Organisasi X ₇ = Komitmen organisasi	Kantor Akuntan Publik di Jakarta	Struktur Audit, Ketidakjelasan Peran, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sebaliknya Konflik Peran Pemahaman <i>Good Governance</i> dan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor KAP di Jakarta

2.10. Pengembangan Hipotesis

2.10.1. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Auditor

Self efficacy merupakan salah satu faktor yang menentukan sikap dan perilaku seorang auditor dalam memeriksa laporan keuangan suatu entitas. Disini peneliti ingin mencari tahu tentang seberapa besar pengaruh *self efficacy* dalam proses memeriksa laporan keuangan suatu entitas. Santrock (2007) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang auditor dalam mengontrol diri dan situasi untuk memperoleh suatu hal yang lebih menguntungkan. Kemampuan untuk mengontrol diri wajib dimiliki seorang auditor karena pihak-pihak dari luar pasti akan berusaha untuk mempengaruhi hasil dari laporan keuangan. Maka dari itu sikap dan perilaku seorang auditor diuji pada saat banyak pihak dari luar yang mempengaruhi, terutama saat ia melakukan proses pemeriksaan laporan keuangan.

Kepercayaan diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi (Bandura, 1997). Dengan sikap *self efficacy* yang dimiliki seorang auditor maka laporan keuangan yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan bisa dihasilkan, dengan demikian dapat meningkatkan kepercayaan publik terutama kepercayaan kepada pihak manajemen dan investor yang bersinggungan langsung dengan perusahaan. Oleh karena itu semakin percaya diri seorang auditor akan mampu meningkatkan kinerjanya untuk memeriksa laporan keuangan. Berdasarkan hasil penelitian Kristiyanti (2015) di KAP Surakarta dan Yogyakarta menunjukkan bahwa *Self*

Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sehingga peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H_{A1} = *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.10.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme menurut Siagian (2009) adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme menunjukkan kinerja auditor dalam melakukan proses pemeriksaan laporan keuangan. Seorang auditor yang bekerja secara profesional akan melaksanakan audit sesuai aturan dan sistem yang sudah berlaku dalam upaya untuk meningkatkan kualitas dari laporan keuangan yang dihasilkan.

Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Maister, 1998). Auditor yang sudah memiliki sikap profesional dalam dirinya tidak akan mudah untuk dipengaruhi pihak lain terutama dalam proses audit laporan keuangan. Hal ini bisa terjadi karena prinsip teguh yang sudah dipegang sedari lama oleh auditor. Dari sini dapat disimpulkan bahwa auditor yang bersikap profesional dalam setiap pekerjaannya, akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian Wulandari dan Suputra (2018) di KAP Bali menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari hasil penjabaran ini maka peneliti memiliki hipotesis sebagai berikut:

H_{A2} = Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor**2.10.3. Pengaruh Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor**

Pemahaman *good governance* merupakan sistem yang akan membantu perusahaan dalam mengarahkan dan mengatur semua hubungan antar pihak-pihak yang berkepentingan (Agoes dan Ardana, 2011). Kantor Akuntan Publik menerapkan *good governance* dalam sistem perusahaannya guna meningkatkan hubungan baik antara pihak-pihak yang berhubungan seperti auditor, manajemen, dan para pemegang saham. Yang dimana akan semakin meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerjanya.

Konsep *good governance* yang baik akan berorientasi kepada peningkatan dan pengembangan yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan (Mardiasmo, 2009). Dengan begitu peningkatan akan terjadi dalam sebuah perusahaan apabila menerapkan pemahaman *good governance* yang baik kepada setiap karyawannya. Menurut hasil penelitian Hanna dan Firnanti (2013) di KAP Jakarta menunjukkan bahwa Pemahaman *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan hasil penelitian dari Anisykurlillah (2014) di KAP Semarang menunjukkan bahwa Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Dari sini peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

H_{A3} = Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

2.10.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Pada dasarnya setiap manusia yang ada dalam suatu organisasi berupaya dalam menetapkan dan membangun sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar ketika menjalankan aktivitasnya tidak akan berbeda sikap dan perilaku dari setiap individu yang ada. Budaya yang dimaksud disini adalah nilai, keyakinan, anggapan, dan harapan dari suatu organisasi (Koesmono, 2005). Budaya organisasi KAP akan mempengaruhi bagaimana kualitas auditor dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik dan supportif mampu meningkatkan kualitas auditor dalam bekerja.

Menurut Luthans (1995) setiap manusia dipengaruhi oleh budaya di tempat dimana ia tinggal, manusia secara tidak langsung akan mengikuti budaya organisasi yang sudah tercipta di tempat tersebut. Semakin baik dan kuat budaya organisasi suatu KAP akan semakin meningkatkan kinerja auditor dalam memeriksa laporan keuangan, sehingga hasil laporan keuangan yang dihasilkan oleh auditor akan semakin berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hasil penelitian dari Anisykurlillah (2014) di KAP Semarang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Lalu hasil penelitian Hanna dan Firmanti (2013) di KAP Jakarta menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian peneliti dapat menarik hipotesis sebagai berikut:

H_{A4} = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor