

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Audit

2.1.1. Definisi Audit

Audit merupakan suatu proses sistematis untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas pernyataan mengenai kegiatan dan keadaan ekonomi, yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara pernyataan dengan kriteria yang telah ditetapkan (Mulyadi & Kanaka, 1998). Sedangkan menurut Arens, dkk (2008), audit adalah pengumpulan data dan evaluasi bukti mengenai informasi yang digunakan untuk memastikan dan melaporkan kesesuaian antara informasi dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut PSAK (2006) audit adalah suatu proses sistematis yang secara objektif memperoleh serta mengevaluasi bukti mengenai asersi tentang aktivitas ekonomi untuk lebih meyakinkan tingkat keterkaitan hubungan antara asersi atau pernyataan dengan kenyataan kriteria yang sudah ditetapkan dan menyampaikannya hasilnya kepada pihak yang memiliki kepentingan. Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa audit adalah proses sistematis yang dilakukan oleh seorang auditor yang kompeten dan independen dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi bahan bukti dan bertujuan memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diaudit. Mengingat ruang lingkup audit sangat luas, audit dibagi menjadi tiga jenis yaitu *operasional audit*, *compliance audit*, dan *finance audit*.

2.1.2. Jenis-jenis Audit

Menurut Sukrisno (2004) terdapat tiga jenis audit yang umum dilaksanakan.

Ketiga jenis audit tersebut yaitu :

1. *Operasional Audit* (Pemeriksaan Operasional/Manajemen)

Operasional atau *management* memeriksa semua prosedur dan metode operasional suatu organisasi untuk menilai efisiensi, efektifitas, dan ekonomisasinya. Hasil dari audit operasional berupa rekomendasi/rekomendasi perbaikan bagi manajemen sehingga audit jenis ini lebih merupakan konsultasi manajemen.

2. *Compliance Audit* (Audit Ketaatan)

Compliance audit berguna untuk mengetahui apakah prosedur dan aturan yang telah ditetapkan otoritas berwenang sudah ditaati oleh personel di organisasi tersebut. Hasil audit jenis ini tidak untuk dipublikasikan tetapi untuk intern manajemen dikarenakan Compliance Audit biasanya ditugaskan oleh otoritas berwenang yang telah menetapkan prosedur/peraturan dalam perusahaan.

3. *Financial Audit* (Audit atas Laporan Keuangan)

Jenis audit ini digunakan untuk evaluasi kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh manajemen secara keseluruhan dibandingkan dengan standar akuntansi keuangan yang berlaku umum. Laporan keuangan disajikan sesuai dengan kriteria tertentu. Umumnya kriteria yang dimaksud adalah standar akuntansi yang berlaku umum seperti prinsip akuntansi yang berterima umum. Hasil audit atas laporan keuangan

adalah opini auditor yaitu *unqualified opinion*, *qualified opinion*, *disclaimer opinion* dan *adverse opinion*.

Sedangkan berdasarkan kelompok atau pelaksanaannya, auditor dibagi empat jenis yaitu:

1. Auditor Eksternal

Auditor eksternal bekerja di kantor akuntan publik yang statusnya diluar struktur perusahaan yang mereka audit. Auditor eksternal umumnya menghasilkan laporan atas financial audit.

2. Auditor Internal

Auditor internal bekerja untuk perusahaan yang mereka audit. Laporan audit manajemen umumnya berguna bagi manajemen perusahaan yang diaudit. Internal auditor biasanya menghasilkan audit manajemen yang termasuk jenis *compliance audit*.

3. Auditor Pajak

Auditor pajak akan melakukan pemeriksaan ketaatan wajib pajak terhadap undang-undang perpajakan yang telah ditetapkan.

4. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah bertugas menilai kewajaran informasi keuangan yang disusun oleh instansi pemerintahan. Selain itu, auditor pemerintah juga bertugas untuk menilai efisiensi, efektifitas dan ekonomisasi operasi program dan penggunaan barang milik pemerintah. Auditor pemerintah biasanya bekerja pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) atau Badan Pemeriksa Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

2.2. Kinerja Auditor

Menurut Mangkunegara (2005), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja dibagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah kinerja dari gabungan individu dan kelompok (Mangkunegara, 2005). Menurut Gibson, dkk (1996) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja. Pengertian Kinerja menurut Robbins (2008) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja auditor adalah tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi (1998) dalam Suryana (2013) adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan. Menurut Kalbers dan Forgyat (1995) dalam Viska (2018) kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang auditor dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja seorang auditor haruslah mengedepankan dasar-dasar penting seperti kecakapan, kualitas, dan ketepatan waktu. Agar dapat mencapai kinerja auditor yang baik maka diperlukan suatu motivasi dari masing-masing individu untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja auditor berkaitan dengan kualitas audit. Apabila auditor memiliki kinerja yang rendah maka hal tersebut dapat berpotensi adanya kesalahan, *legal liability*, dan kurangnya kredibilitas. Evaluasi kinerja merupakan hal yang penting bagi auditor untuk meningkatkan efektivitas, promosi, dan masa jabatan. Kualitas kinerja dapat ditentukan dengan tiga faktor yaitu usaha, kemampuan, dan arahan. Usaha yaitu seberapa keras auditor dalam bekerja, kemampuan yaitu berfokus pada kapabilitas, sedangkan arahan berkaitan dengan seberapa baik auditor memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Tunnisa (2020) kinerja auditor mempunyai peranan yang penting dan signifikan bagi auditee (klien). Para pengguna laporan keuangan tentunya mengharapkan bahwa laporan keuangan yang telah diaudit oleh auditor dapat menghasilkan opini yang terbebas dari salah saji material sehingga dapat dipercaya kebenarannya sebagai dasar dari pengambilan keputusan. Namun tak jarang berbagai orang memanfaatkan kekuasaanya untuk melakukan berbagai macam cara agar laporan keuangan dapat menghasilkan opini yang bebas dari salah saji material walaupun dengan cara yang salah seperti dengan memberikan penyuaipan kepada auditor.

Menurut Dharma (2003) ada tiga indikator untuk mengukur kinerja auditor, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah mutu yang dihasilkan dari baik tidaknya sebuah pekerjaan. Kualitas diukur dengan tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah kewajiban yang harus diselesaikan. Kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses kegiatan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

2.3. Profesionalisme

Profesi dan profesionalisme merupakan dua hal yang berbeda. Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan bagian dari individu yang penting tanpa melihat pekerjaan merupakan sebuah profesi atau tidak. Menurut Halim (2003) profesionalisme adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi kriteria, yaitu memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas dengan menetapkan standar di bidang profesi yang bersangkutan, dan menjalankan tugas profesinya dengan memenuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Tunnisa, 2020). Konsep

profesionalisme modern telah dikemukakan oleh Hall (1968) yang menyatakan bahwa aspek sikap atau perilaku berkaitan dengan pembentukan jiwa profesionalisme.

Di dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) tercantum peraturan tentang bagaimana seorang auditor harus melakukan pekerjaannya dengan professional. Hal tersebut terdapat pada SA Seksi 230 Penggunaan Kemahiran Profesional Dengan Cermat dan Seksama dalam Pelaksanaan Pekerjaan Auditor. Standar umum yang ketiga berbunyi “Dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama”. Kemahiran profesional dengan cermat dan seksama menyangkut apa yang dikerjakan auditor dan bagaimana kesempurnaan pekerjaannya tersebut. Selanjutnya dalam Seksi ini dibahas tanggung jawab auditor dalam hubungannya dengan pekerjaan audit. Berdasarkan hal tersebut, dalam pelaksanaan audit dan menyusun laporan, auditor harus menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan seksama dan menekankan tanggung jawab professional yang bekerja dalam organisasi auditor independent untuk mengami standar pekerjaan lapangan dan standar pelaporan.

Aktivitas auditor juga disebut sebagai suatu profesi karena memenuhi lima prinsip karakteristik suatu profesi, yaitu pengetahuan khusus melalui pendidikan formal, memiliki standar kualifikasi profesi, status profesinya diakui oleh masyarakat, dan memiliki kode etik dalam berhubungan dengan kliennya baik sesama akuntan maupun masyarakat (Munawir, 1999). Profesional harus ditanamkan kepada auditor dalam menjalankan fungsinya. Penanaman

profesionalisme dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pendidikan, pelatihan, dan seminar.

Profesionalisme auditor sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja auditor. Menurut Herawaty & Susanto (2009) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dapat dilihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh auditor.

2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Seseorang yang memiliki profesionalisme harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak manapun.

4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi

Ikatan profesi merupakan acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan.

2.4. Ketidakjelasan Tugas

Menurut Luthans (2009) ketidakjelasan tugas atau ambiguitas tugas terjadi ketika individu tidak memiliki kejelasan tugas dari pekerjaan atau tidak mengerti apa yang seharusnya dilakukan. Deskripsi kerja yang tidak jelas dan perintah yang tidak lengkap dari atasan serta tidak adanya pengalaman akan mengakibatkan terjadinya ketidakjelasan tugas. Ambiguitas tugas juga muncul ketika seseorang tidak memiliki keyakinan mengenai apa yang dilakukan. Menurut Kahn, dkk (1964), ketidakjelasan tugas adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan auditor untuk menjalankan tugasnya dengan cara yang memuaskan. Auditor mengalami konflik peran karena disebabkan oleh sulitnya memenuhi persyaratan tugas dan kurangnya informasi mengenai tugas yang harus dilakukan oleh auditor untuk menjalankan tugasnya. Hal tersebut menyebabkan auditor kesulitan untuk memahami apa yang menjadi harapan perusahaan. Auditor haruslah memiliki tugas yang jelas untuk menghasilkan kinerja yang baik, auditor perlu mengetahui dan memahami tujuan dan ekspektasi serta tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukannya. Kurangnya instruksi dan tujuan yang jelas mengenai tanggung jawab dan peran auditor di perusahaan peran juga dapat dikatakan sebagai ketidakjelasan tugas yang dapat memicu menurunnya kinerja auditor.

Menurut Rizzo et al (1970), variabel ketidakjelasan tugas diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Wewenang

Wewenang adalah hak melakukan sesuatu atau memberikan perintah orang lain untuk melakukan atau melarang sesuatu agar tercapa tujuan tertentu.

2. Arah dan tujuan pekerjaan

Arah dan tujuan pekerjaan merupakan pedoman pekerjaan yang harus dilaksanakan auditor.

3. Alokasi waktu kerja

Alokasi waktu kerja adalah waktu yang dibutuhkan auditor dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas auditnya.

4. Kejelasan tugas

Kejelasan tugas adalah memahami dengan benar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang auditor.

2.5. Struktur Audit

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan proses audit (Bowrin 1998). Struktur audit bermanfaat bagi auditor dalam meningkatkan kinerja auditor. Struktur audit dapat meningkatkan efektivitas dan

efisiensi auditor dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang tidak memahami struktur audit cenderung akan mengalami kesulitan dibandingkan auditor yang memahami struktur audit. Hal tersebut dikarenakan struktur audit berkaitan dengan koordinasi kerja, wewenang dan kemampuan beradaptasi yang dijalankan seorang auditor. Penerapan struktur audit dapat berpotensi mengurangi litigasi yang dihadapi Kantor Akuntan Publik.

Akuntan publik harus membuat struktur audit sebelum melaksanakan proses pemeriksaan bukti audit. Struktur audit meliputi waktu pemeriksaan dimulai, jangka waktu pemeriksaan, batas waktu penyelesaian laporan, berapa staff audit yang ditugaskan, serta analisis mengenai masalah apa yang akan dihadapi dibidang auditing.

Menurut Borwin (1998) terdapat empat indikator untuk mengukur struktur audit:

1. Prosedural atau aturan dalam pelaksanaan audit

Menurut Mulyadi (2002) prosedur audit meliputi:

- a. Inspeksi

Inspeksi merupakan prosedur yang banyak dilakukan oleh auditor untuk melakukan pemeriksaan secara rinci terhadap dokumen atau kondisi fisik tertentu.

- b. Pengamatan

Pengamatan merupakan prosedur yang digunakan auditor untuk melihat secara langsung suatu kegiatan.

c. Permintaan keterangan

Permintaan keterangan adalah salah satu prosedur audit yang dilakukan dengan tujuan untuk meminta keterangan secara lisan sehingga menghasilkan bukti lisan dan bukti documenter.

d. Konfirmasi

Konfirmasi merupakan prosedur penyelidikan yang digunakan auditor untuk memperoleh informasi secara langsung dari pihak ketiga yang independen.

e. Penelusuran

Penelusuran dilakukan oleh auditor sejak data direkam pertama kali dalam dokumen dan selanjutnya dilakukan pelacakan pengolahan data dalam proses akuntansi.

2. Petunjuk atau intruksi pelaksanaan audit

Auditor berhak untuk mempertimbangkan akan menerima atau menolak perikatan dengan calon kliennya. Ketika auditor menyetujui untuk menerima perikatan dengan klien maka auditor akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap. Menurut Mulyadi (2002) audit atas laporan keuangan dapat dibagi menjadi empat tahap yaitu:

- a. Penerimaan perikatan audit, dua belah pihak melakukan kesepakatan untuk mengadakan suatu perikatan atau perjanjian yaitu klien melakukan perjanjian dengan auditor.

- b. Perencanaan audit, setelah melakukan perikatan langkah selanjutnya adalah melakukan perencanaan audit yang keberhasilannya ditentukan oleh kualitas perencanaan audit yang telah dibuat oleh auditor.
 - c. Pelaksanaan pengujian audit. Tahap ini juga dapat disebut dengan “pekerjaan lapangan”
 - d. Pelaporan audit, tahap akhir dari pekerjaan audit atas laporan keuangan adalah pelaporan audit yang mengacu pada standar pelaporan.
3. Mematuhi keputusan yang ditetapkan
Menurut Mulyadi (2002) setiap anggota harus melakukan jasa profesionalnya berdasarkan standar teknis dan standar professional yang berhubungan dengan keahliannya yaitu yang telah ditetapkan oleh Ikatan Akuntansi Indonesia. Anggota harus berintegritas dan memegang prinsip obyektivitas dalam menjalankan tugas yang telah diterima.
4. Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegritas
Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2011) mengenai media transformasi (Komputer) Seksi 327, PSA No 59.
“Penerapan prosedur audit mungkin mengharuskan auditor untuk mempertimbangkan teknik-teknik yang menggunakan alat computer sebagai suatu alat audit. Berbagai macam penggunaan komputer dalam audit disebut dengan istilah Teknik Audit Berbantuan Komputer (TABK) atau Computer Assisted Audit Techniques (CAATs).”

2.6. Kerangka Konseptual

2.6.1 Teori Atribusi

Menurut Heider (1958) teori atribusi adalah teori yang menjelaskan penyebab perilaku yang ada pada diri seseorang maupun di dalam diri orang lain yang ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Atribusi internal meliputi sifat, karakter, sikap, sedangkan atribusi eksternal meliputi tekanan dan keadaan sekitar. Teori atribusi menerangkan hubungan antara kejadian yang terjadi dan perilaku. Kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh perilaku auditor dalam menjalankan tugasnya. Dispositional attributions atau yang sering disebut dengan penyebab internal yang mengacu pada perilaku individual seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan penyebab eksternal atau *situational attributions* mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang, seperti kondisi sosial, nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Ringkasnya, setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Kedua faktor tersebut merupakan penentu kinerja auditor dalam melakukan proses audit dan menghasilkan audit yang berkualitas.

Profesionalisme seorang auditor sangat dibutuhkan dalam mengindari masalah yang sering melibatkan kinerja auditor. Sikap profesionalisme auditor dibutuhkan dalam menghasilkan kinerja auditor yang sebaik-baiknya. Hal tersebut dikarenakan semakin baik kinerja auditor, masyarakat dan pihak-pihak terkait juga akan semakin percaya dengan profesi seorang auditor. Dalam

melaksanakan proses audit auditor harus auditor perlu mengetahui dan memahami tujuan dan ekspektasi serta tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukannya untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika auditor tidak memiliki informasi yang cukup maka auditor akan mengalami ketidakjelasan tugas. Ketidakjelasan tugas akan menyebabkan auditor cemas dan tidak nyaman sehingga dapat memicu menurunnya kinerja auditor.

2.6.2. Hubungan Profesionalisme dengan Kinerja Auditor

Profesionalisme dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu (Halim, 2003). Profesionalisme seorang auditor haruslah berpedoman pada standar audit yang berlaku yaitu yang telah ditetapkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), yang menyatakan bahwa profesional seorang auditor yang dimaksudkan yaitu sikap dan tindakan hati-hati, menyeluruh, dan tepat waktu sesuai dengan persyaratan penugasan. Apabila auditor memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerjanya, sehingga hasil audit laporan keuangan yang telah dilaksanakan akan lebih dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan baik pihak internal maupun pihak eksternal.

2.6.3. Hubungan Ketidakjelasan Tugas dengan Kinerja Auditor

Auditor akan mengalami ketidakjelasan tugas ketika informasi yang diterima tidak cukup atau tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas dari pekerjaannya. Hal tersebut akan menimbulkan rasa tidak nyaman bekerja dalam diri seorang auditor yang menyebabkan turunnya motivasi kerja auditor karena

mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu seperti ketegangan kerja, banyak terjadi perpindahan pekerja, menurunnya kepuasan kerja. Ketidakjelasan tugas akan membuat auditor mengalami kecemasan dan rasa tidak puas sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang efektif dan memicu penurunan kinerja auditor.

2.6.4. Hubungan Struktur Audit dengan Kinerja Auditor

Penggunaan struktur audit berfungsi sebagai petunjuk mengenai apa yang seharusnya dilakukan, berisikan instruksi bagaimana hal tersebut harus diselesaikan, alat-alat untuk melakukan koordinasi, pengawasan, pengendalian audit, dan alat-alat yang digunakan untuk menilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Struktur audit membantu auditor melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat. Oleh sebab itu, seorang auditor harus memahami struktur audit yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman auditor mengenai struktur audit maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai oleh auditor.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Fanani, dkk (2008) dengan judul Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. Subyek penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur. Penelitian menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa struktur audit berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja auditor, konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor, dan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor di Jawa Timur.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Arumsari dan Budiarta (2016) dengan judul Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner yang disebar pada Kantor Akuntan Publik di Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Ramdan dan Gunawan (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Wilayah DKI Jakarta. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh yaitu melalui survei dengan teknik kuesioner yang disebar pada Kantor Akuntan Publik di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor di DKI Jakarta sedangkan tiga variable lain yaitu konflik peran, kelebihan peran, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta.

Penelitian keempat dilakukan oleh Alfianto dan Suryandari (2015). Penelitian ini berjudul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Penelitian dilakukan pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang dengan pengambilan data menggunakan metode kuesioner. Peneliti menggunakan metode regresi linear berganda dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, dan struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada KAP di Semarang.

Penelitian kelima dilakukan oleh Fachruddin dan Rangkuti (2019) dengan judul Pengaruh Independensi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Medan.

Tabel 2.1.

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
1.	Fanani, dkk (2008)	Variabel Independen (X) X ₁ : Struktur Audit X ₂ : Konflik Peran X ₃ : Ketidakjelasan Peran Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor	Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur	1. Struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
2.	Arumsari dan Budiartha (2016).	Variabel Independen (X) X ₁ : Profesionalisme X ₂ : Independensi X ₃ : Etika Profesi	Kantor Akuntan Publik di Bali	1. Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. 2. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

		<p>X4: Budaya Organisasi</p> <p>X5: Gaya Kepemimpinan</p> <p>Variabel</p> <p>Dependen (Y)</p> <p>Kinerja Auditor</p>		<p>3. Etika Profesi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>4. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p> <p>5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.</p>
3.	Ramdan dan Gunawan (2012)	<p>Variabel</p> <p>Independen (X)</p> <p>X₁: Konflik Peran</p> <p>X₂: Ketidakjelasan Peran</p> <p>X₃: Kelebihan Peran</p>	<p>Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta</p>	<p>1. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.</p> <p>2. Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.</p> <p>3. Kelebihan peran tidak berpengaruh</p>

		X4: Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor		terhadap kinerja auditor. 4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4.	Alfianto dan Suryandari (2015).	Variabel Independen (X) X ₁ : Profesionalisme X ₂ : Komitmen Organisasi X ₃ : Struktur Audit Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor	Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang	1. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. 3. Struktur Audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.
5.	Fachruddin dan Rangkuti (2019).	Variabel Independen (X) X ₁ : Independensi	Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan	1. Independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

		<p>X₂: Profesionalisme</p> <p>X₃: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen (Y) Kinerja Auditor</p>		<p>2. Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.</p>
--	--	---	--	---

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.8. Pengembangan Hipotesis

2.8.1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Berdasarkan pada Halim (2003), profesionalisme adalah sikap atau perilaku seseorang dalam melakukan profesi tertentu. Seorang auditor diwajibkan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tanggungjawabnya dalam melakukan tugas audit sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku. Auditor yang profesional harus menghindari ketidakjujuran dan juga kelalaian. Sehingga apabila seorang auditor memiliki sikap profesional akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan terpercaya di mata publik. Oleh sebab itu, profesionalisme yang tinggi memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor, artinya peningkatan kinerja auditor akan meningkat apabila profesionalisme dalam diri auditor tinggi, dan begitu sebaliknya.

Dari penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arumsari & Budiarta (2016) dan Prambowo & Riharjo (2020) menandakan bahwa profesionalisme yang tinggi akan berpengaruh pula terhadap kinerja seorang auditor sehingga hasil audit dapat lebih dipercaya oleh para pengambil keputusan. Apabila auditor memiliki profesionalisme yang tinggi sebagai seorang auditor dan tidak mengharapkan imbalan profesi sebagai pembanding sehingga akan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Ha₁ : Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

2.8.2. Pengaruh Ketidakjelasan Tugas terhadap Kinerja Auditor

Ketidakjelasan tugas dialami individu karena merasa sulit untuk mendapatkan informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan. Hal tersebut membuat pekerjaan menjadi kurang efektif dibandingkan dengan individu lain sehingga dapat menurunkan kinerja. Ketidakejelasan tugas mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan pekerjaan dengan metode untuk memenuhi ekspektasi yang diketahui. Ketidakjelasan tugas dapat terjadi ketika auditor merasa tidak tercukupinya respon lingkungan atas hasil pekerjaan yang dilakukan maupun tidak terpenuhinya harapan auditor atas informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang memuaskan dapat dicapai dengan cara auditor memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seorang auditor.

Jika tidak memahami tanggung jawab, kinerja auditor menjadi menurun dan hasil audit yang didapatkan tidak memuaskan sehingga ketidakjelasan tugas memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramdan dan Gunawan (2012) menunjukkan bahwa ketidakjelasan tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Rosally & Jogi (2015) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

Ketidakjelasan tugas akan mengakibatkan individu tidak nyaman dalam bekerja dan dapat menimbulkan turunnya motivasi kerja karena berdampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya rasa ketegangan kerja, banyaknya pekerja yang berpindah kerja, dan menurunnya kepuasan kerja. Hal tersebut akan mengakibatkan menurunnya kinerja auditor secara keseluruhan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketidakjelasan tugas maka semakin menurun kinerja auditor.

Ha2: Ketidakjelasan tugas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja auditor.

2.8.3. Pengaruh Struktur Audit terhadap Kinerja Auditor

Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis auditing yang dikarakteristikan oleh langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dan menggunakan sekumpulan alat-alat dan kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan

proses audit (Bowrin 1998). Penggunaan struktur audit bermanfaat mendorong efektivitas, mendorong efisiensi, mengurangi litigasi yang dihadapi KAP sehingga diduga dapat meningkatkan kinerja auditor. Auditor yang tidak memiliki pengetahuan mengenai struktur audit cenderung mengalami kesulitan untuk menjalankan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi.

Hasil penelitian Bamber, et al (1989) menyatakan bahwa Kantor Akuntan Publik yang menggunakan struktur audit akan meningkatkan kinerja auditor sedangkan yang tidak menerapkan struktur audit memiliki potensi menurunkan kinerja auditor. Penelitian mengenai struktur audit dilakukan oleh Fanani, dkk (2008) yang menyatakan bahwa struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor. Alfianto & Suryandari juga menyatakan hal yang sama yaitu struktur audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.

Ha3: Struktur Audit berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor.