

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Akuntan Publik (KAP) merupakan badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undang sebagai wadah bagi akuntan publik (auditor) dalam memberikan jasanya. Sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa antara lain audit operasional, audit kepatuhan (*compliance audit*) dan audit laporan keuangan. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai secara kualitas dan kuantitas yang melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab menurut (Mangkumanegara, 2017:67). Seseorang dapat dikatakan berkinerja dengan baik apabila telah mencapai tujuan pekerjaan yang dijalankan ataupun tujuan dari organisasi tempatnya bekerja.

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja auditor juga menjadi tolak ukur kesuksesan suatu tugas untuk mengatasi masalah yang terjadi pada beberapa kasus keuangan dan menjadi perhatian utama. Seorang auditor diuntut untuk memperoleh bukti yang objektif dan handal sehingga hasil pengauditan dapat dipertanggungjawabkan. Pengawasan yang kurang terhadap auditor, dapat membuat auditor melakukan manipulasi untuk kepentingan bersama atau kelompok maupun kepentingan individual (Fitriany, 2010).

Kinerja auditor dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator penilaian yaitu: pertama kualitas merupakan hubungan dengan mutu kerja

yang dihasilkan oleh auditor; kedua kuantitas merupakan banyaknya hasil kerja yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu dan ketiga ketetapan waktu merupakan keseuaian waktu yang telah direncanakan dengan kenyataan (Trisnaningsih, 2007). Jadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja auditor diantaranya pemanfaatan informasi yang efisien dan kompleksitas tugas, struktur audit, budaya organisasi, disiplin kerja, independensi auditor, etika profesi, profesionalisme, pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

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).

Auditor dalam menunjukkan tugasnya sering mengalami kesulitan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari auditor. Dibutuhkan pengetahuan mengenai struktur audit yang baku untuk membantu atau memudahkan tugas auditor dalam mengaudit. Menurut Fanni dkk (2007), mengungkapkan bahwa struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh. Langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentansi dengan menggunakan sekumpulan alat-alat, kebijakan audit yang komprehensif dan terintegrasi untuk membantu auditor melakukan audit. Hal ini berkaitan dengan koordinasi arus kerja, wewenang yang dimiliki dan komunikasi dan kemampuan beradaptasi

sehingga penggunaan pendekatan struktur audit diharapkan dapat meningkatkan kinerja auditor menjadi lebih baik.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor yang dilakukan Stuart dan Prawitt (2011) hasilnya menunjukkan bahwa struktur audit tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Kinerja auditor tergantung interaksi antara kompleksitas tugas dengan struktur audit yang digunakan dalam penerimaan audit. Untuk tugas analitis yang tidak terlalu kompleks, auditor dari perusahaan yang menggunakan struktur audit dan tidak menggunakan struktur audit. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Aiman (2017) mengenai pengaruh struktur audit terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu auditor dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor.

Adanya persaingan usaha kantor akuntan publik yang ketat, selain memaksa auditor untuk meningkatkan kinerjanya, juga menyebabkan kantor akuntan publik untuk mampu mengalokasikan waktu secara tepat sehingga dapat besarnya biaya audit dan menawarkan *fee* audit yang modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerja akan rendah pula.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan membantu membentuk perilaku pegawai (Rashid *et al.*, 2003). Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang

diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri; akibatnya karyawan akan memiliki kepercayaan pada diri sendiri, kemandirian dan mengagumi dirinya sendiri. Sifat-sifat ini akan dapat meningkatkan harapan karyawan agar kinerjanya semakin meningkat (Trisnaningsih, 2007). Hofstede (1990) mengemukakan budaya organisasi sebagai pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Hofstede (1990) membagi budaya organisasi ke dalam enam dimensi. Dari keenam dimensi praktek budaya organisasi menurut Hofstede (1990), yang mempunyai kaitan erat dengan praktik-praktik pembuatan keputusan partisipatif adalah dimensi praktik yang kedua, yaitu orientasi pada orang dan orientasi pada pekerjaan (Sulaksono, 2005). Hanna dan Firnanti (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa auditor dalam kinerjanya dipengaruhi oleh budaya organisasi tempat dia bekerja. Semakin baik dan tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh seorang auditor. Hasil tersebut didukung oleh Arumsari dan Budiarta, (2016) Hanna dan Firnanti (2013).

Pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan organisasi kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa,

serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (Pituringsih, dan Pancawati, 2018).

Pepahaman *good governance*, *good governance* sendiri adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, adil, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Pada penelitian Widhi & Setyawati (2015) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Demikian juga penelitian Fembriani & Budiarta (2016) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sementara, penelitian Satria & Syahputro (2017) menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bahwanya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melaksanakan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Nurani, 2016).

Gaya kepemimpinan Menurut Hersey dan Blanchard (1992) dalam (Elizabeth & Aulia, 2010) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari ketiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi pada saat proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Ketiga dimensi tersebut bersinergi dan saling mempengaruhi satu sama lain yang nantinya menghasilkan tingkat kepuasan bagi para pelaku di dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan seorang

pemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja auditor. Pada penelitian Kurniawan, Nadirsyah, & Abdullah (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Demikian juga pada penelitian Merawati & Prayati (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara pada penelitian Fembriani & Budiartih (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Demikian juga penelitian Widhi & Setyawati (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen terhadap organisasi yang dimiliki oleh seorang anggota dapat menjadi dorongan untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik. Komitmen organisasi tentu akan mempengaruhi kinerja seorang auditor. Oleh karena itu, auditor harus memiliki komitmen organisasi yang kuat agar kinerjanya baik. Auditor yang menyukai dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya dan tempat dimana ia bekerja, maka kinerjanya akan meningkat dan dia akan bertahan dalam menghadapi berbagai macam masalah pekerjaan yang dihadapinya (Pituringih, dan Pancawati, 2018).

Komitmen organisasi mengacu pada komitmen karyawan terhadap organisasinya, disamping juga menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian sebelumnya

mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor yang dilakukan (Nurdina, 2015) menyatakan bahwa komitmen afektif (komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya) berkolerasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen kontinyu (komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi) berkolerasi secara negatif dengan kinerja. Trinaningsih (2007) juga berpendapat sama bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini telah bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan (Trisaningsih, 2007). Wibowo (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan penelitian Ahmad (2015), Wulandari (2011) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini bermaksud mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh struktur audit, budaya organisasi, pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Meskipun telah banyak dilakukan penelitian tentang kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali, namun masih banyak perbedaan hasil. Hasil penelitian tersebut beragam, baik itu dikarenakan adanya perbedaan sampel yang diteliti, perbedaan periode pengamatan atau perbedaan dalam metodologi statistik yang digunakan. Penelitian ini merupakan kelanjutan penelitian-penelitian terdahulu yang telah memperoleh simpulan tentang pengaruh struktur audit, budaya organisasi,

pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi. Peneliti ini tertarik untuk meneliti kembali apakah penelitian-penelitian tersebut relevan bila diterapkan pada laporan keuangan pada kantor akuntan publik.

Berdasarkan uraian diatas, meunjukkan adanya konsistensi pada hasil penelitian sebelumnya maka perlu diteliti kembali mengenai penelitian yang berjudul “pengaruh struktur audit, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor (study Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini:

- 1) Apakah struktur audit berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 3) Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stuktur audit terhadap kinerja auditor
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor

- 3) Untuk mengetahui pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor
- 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor
- 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh struktur audit, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi pada kantor akuntan publik

2. Manfaat praktis

a. Manfaat Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh diteliti dan sekaligus menganggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.

b. Manfaat Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi bagi pengembang khasanah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pemahaman yang lebih luas tentang pengaruh struktur audit, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. Disamping itu, dapat memberikan kontribusi dalam kajian empiris dan dijadikan perbandingan,

pengembangan, dan penyempurnaan dari peneliti-peneliti yang telah dilakukan sebelumnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu factor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu factor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan (Suartana, 2010:181).

Teori ini mengacu bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dan lain-lain. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik orang tersebut serta dapat juga memperidiksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasi suatu, peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Berdasarkan hal tersebut, seorang akan termotivasi memahami lingkungannya dan sebab-sebab kejadian tertentu. Tempat pengendalian internal merupakan perasaan yang dialami seorang bahwa dia mampu

mempengaruhi kinerja serta perilakunya secara personal kemampuan, keahlian, dan usahanya. Sementara, tempat pengendalian eksternal adalah perasaan yang dialami seseorang bahwa perilakunya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendalinya. Menurut Ilham (2009:90), dalam mencoba dan menentukan apakah penyebab perilaku secara internal atau eksternal, kita mempercayakan pada tiga peran perilaku yaitu 1) perbedaan (*distinctiveness*) mengacu pada apakah seorang individu bertindak sama dalam berbagai keadaan, 2) konsensus (*consensus*), mempertimbangkan bagaimana perilaku seorang individu dengan lain pada situs yang sama, 3) Konsistensi (*consistency*), konsistensi yaitu Tindakan yang diulangi sepanjang waktu. Teori atribusi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja auditor. Dalam teori atribusi dikatakan bahwa perilaku seorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*eksternal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam dalam pekerjaan.

Teori atribusi dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini karena dalam penelitian ini akan diuji mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja auditor yaitu struktur audit, budaya organisasi, pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2.1.2 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *prsetasi kerja* (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Wibowo (2007:2) pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja auditor mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja auditor adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja auditor adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Brahmasari dan Siregar, 2009).

Menurut Rosally dan Yulius (2015), menyatakan bahwa kinerja auditor adalah hasil pekerjaan auditor dalam melaksanakan pemeriksaan atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain. Menurut Sanjiwani dan Wisadha (2016), menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan hasil kerja yang dicapai oleh auditor dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan menjadi salah satu tolok ukur yang digunakan untuk

menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya.

Kinerja (*performance*) ialah buah dari pelaksanaan serta penyelesaian suatu aktivitas atau agenda atau kebijakan yang dilakukan seseorang dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi suatu organisasi (Rofingatun, 2018). Menurut Istiariani (2018). Kinerja Auditor diartikan sebagai suatu hasil penyelesaian tugas seorang auditor yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, dan ketekunan waktu dengan kuantitas, kualitas serta keakuratan waktu sebagai pertimbangan untuk pengukurannya.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja auditor menurut Trisaningsih (2007) adalah akuntan *public* yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*exmainantion*) 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 Mangkunegara (2005:15), kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Adapun penjelasan dari kinerja individu dan kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

2. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

2.1.3 Struktur Audit

Lestari (2009), menyatakan bahwa struktur audit merupakan suatu pendekatan sistematis yang meliputi penentuan karakteristik auditing, rangkaian prosedur yang logis, kebijakan-kebijakan dan langkah-langkah dokumentasi serta sekumpulan kebijakan audit yang diintegrasikan dan alat yang akan membantu auditor dalam melaksanakan audit. Menurut Budiman (2016), struktur audit menunjukkan proses atau tahapan yang dilalui oleh seorang auditor. Secara umum tahapan melakukan proses audit dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan prosedur PSAK. Proses audit yang sistematis tentu akan meningkatkan akurasi tingkat reliabilitas proses audit yang dilaksanakan. Salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan, dan komunikasi dalam audit (Budiman, 2016). 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 berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan. Struktur audit adalah sebuah pendekatan sistematis terhadap auditing yang dikarakteristikan oleh Langkah-langkah penentuan audit, prosedur rangkaian logis, keputusan, dokumentasi, dengan menggunakan sekumpul alat-alat, kebijakan audit komprehensif dan terintegritas untuk membantu auditor melakukan audit (Fanani dkk,

2007). Struktur audit meliputi apa yang harus dilakukan, intruksi bagaimana pekerjaan harus diselesaikan, alat untuk dilakukan koordinasi, alat untuk pengawasan dan pengendalian audit dan alat penilai kualitas kerja yang dilaksanakan. Pemahaman terhadap struktur audit yang baik dapat meningkatkan kinerja auditor. Hal ini disebabkan karena teknik dan prosedur audit yang digunakan KAP akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Proses audit yang terstruktur dikarakteristikan dengan memperkenalkan perubahan dari pendekatan tradisional ke penggunaan kerangka konseptual yang lebih efisien dan efektif untuk menyusun program audit dalam setiap perikatan dengan dengan klien. Sedangkan pendekatan audit yang tidak terstruktur dikarakteristikan dengan kurangnya pendokumentasian dalam hal kerangka kerja, panduan sistematis dalam proses audit. Salah satu fokus terhadap struktur audit adalah pengembangan dalam prosedur, aturan, dan komunikasi dalam audit (Fanani dkk, 2007). Penggunaan struktur audit merupakan salah satu strategi keputusan dalam pengumpulan bukti, struktur audit yang semakin baik akan membantu auditor dalam pengumpulan bukti sehingga akan berpengaruh terhadap penilaian atas sebuah pendapat audit, sehingga bukti yang kompeten dan relevan dapat terpenuhi guna memberikan pendapat terhadap laporan keuangan.

Peningkatan struktur audit pada KAP akan memberikan dampak baik secara eksternal maupun internal Fanani dkk (2007). Secara internal dapat meningkatkan kompleksitas lingkungan bisnis yang

dihadapi KAP dan klien, meningkatkan jumlah peraturan dimana KAP, dan meningkatkan perhatian KAP terhadap ancaman litigasi. Secara eksternal KAP dapat meningkatkan kekuatan pasar dengan diversifikasi dan diferensiasi dalam pelayanannya dan *turnover* staf yang tinggi. Indikator struktur audit dalam Fanani dkk (2007) adalah:

- 1) Prosedur atau aturan dalam pelaksanaan audit.
- 2) Petunjuk atau instruksi pelaksanaan audit.
- 3) Mematuhi keputusan yang ditetapkan.
- 4) Penggunaan media transformasi (komputer) dan kebijakan audit yang kompherensif dan terintegritas.

2.1.4 Budaya Oragnisasi

Menurut Trinaningsih (2007:13), budaya organisasi diturunkan dari pengertian "*corporate culture*" bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi yang disebarluarkan dan menjadi acuan sebagai filosofi kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang pemaknaannya dirasakan oleh seluruh orang dalam organisasi. Selain dipahami, semua jajaran yang ada meyakini bahwa sistem tersebut sebagai landasan gerak organisasi (Azizah, 2015:30).

Budaya organisasi (kerja) ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta diterapkan, dikembangkan, serta dipelajari secara berkesinambungan, bermanfaat sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi

berkaitan dengan sikap atau perilaku seseorang dalam melaksanakan kerja sehari-hari yang bermutu dengan selalu berdasarkan nilai-nilai yang dianut, sehingga menjadi motivator, inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak (I Made Karya, 2016). Ubaidillah (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan organisasi dalam interaksi sesama bawahan maupun atasan ke bawahan dan pihak eksternal organisasi.

2.1.5 Pemahaman *Good Governance*

Menurut Mardiasmo (2018: 22) pengertian *good governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisien, penghindaran salah alokasi dana, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, dan menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal dan kerangka politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Menurut Nalendra (2016), Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan, sedangkan menurut Fembriani dan Budiarta (2016), hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan memengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. *Good*

Governance merupakan sebuah mekanisme yang dituntut untuk diaplikasikan dalam suatu pemerintahan untuk mewujudkan pemerintahan yang seimbang antara pemerintah dengan masyarakat.

2.1.6 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Robbens & Judge, 2015 : 249). Menurut Nalendra (2016), Faktor situasional yang mempengaruhi peningkatan kinerja auditor adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan lebih jauh ke dalam empat kategori yang berbeda dari perilaku perintah dan perilaku pemberi dukungan, yaitu (1) gaya perintah tinggi-pemberi dukungan rendah, atau gaya memerintah, (2) pendekatan pelatihan dan gaya perintah tinggi dan pemberi dukungan tinggi, (3) pendekatan yang mendukung, (4) gaya perintah dan gaya pemberi dukungan rendah, atau pendekatan mendelegasikan (Northouse, 2013:93). Gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan motivasi yang akan terjalin antar individu. Pemimpin yang dikendalikan karena adanya tugas yang harus diselesaikan lebih peduli dengan pencapaian tujuan, sedangkan pemimpin yang dikendalikan karena adanya hubungan maka pemimpin tersebut akan lebih mengutamakan hubungan yang akan terjalin antarpribadi (Northouse, 2013: 96). Pemimpin merupakan seseorang yang dianggap memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau instansi tertentu, dengan pengertian lain usaha yang dapat mempengaruhi

bawahannya dalam bentuk pola perilaku maupun kepribadian. Menyelaraskan tujuan antara pemimpin dengan bawahan sangat penting untuk dilakukan.

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang dilihat dari berbagai sudut pandang, salah satunya adalah kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan situasional yang dimana seorang pemimpin menyesuaikan tindakan yang akan dilakukannya sesuai dengan kondisi yang ada, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penyesuaian tersebut, pemimpin memberikan pengarahan dan dukungan yang bersifat sosioemosional (Northouse, 2013: 119). Menurut Nalendra (2016), gaya kepemimpinan dalam KAP sebagai faktor dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan, sedangkan menurut Widhi (2015) tidak sepenuhnya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja auditor organisasi. Tingkat kematangan seorang karyawan menurut Harsey dan Blancard ada empat jenis, yaitu : seorang karyawan yang tidak mampu dan tidak mau ; seorang karyawan yang tidak mampu, tetapi mau ; seorang karyawan yang mampu, tetapi tidak mau ; dan seorang karyawan yang mampu dan mau.

Gaya kepemimpinan merupakan metode yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan tiap orang memiliki kepribadian, tingkah laku serta sifat karakter tertentu yang membedakan dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat

memaksimalkan kinerjanya dan memaksimalkan dan tujuan organisasinya (Hidayat, 2018:143).

Keberhasilan kinerja auditor juga ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam melakukan gaya kepemimpinan. Tolak ukurnya bagaimana kepemimpinan tersebut bisa dikembangkan setelah itu dipaparkan serta dimengerti. Keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya (Rorimpandey, 2013) seorang yang melaksanakan tugas manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahnya supaya mereka senantiasa melakukan tugas dengan baik, mempunyai pengabdian terhadap organisasi serta senantiasa merasa berkewajiban buat menggapai tujuan organisasi.

2.1.7 Komitmen Orgnisasi

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan berkerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Amilin dan Dewi, 2008). Komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karywan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi,

kesedian atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan didalam organisasi.

Menurut Anik dan Arifuddin (2003), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai- nilai dari organisasi dan atau profesi
- 2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi
- 3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi

Dari ketiga defenisi diatas diketahui bahwa komitmen merupakan kepercayaan, kemauan, dan keinginan untuk kepentingan organisasi dan atau profesi. Menurut Anik dan Arifuddin (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

- 1) *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
- 2) *Involve* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaanya adalah menyenangkan.
- 3) *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau

peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut Syarifuddin Alwi (2001:49) dalam Bagia (2015, hal.42) komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan dalam perusahaan. Menurut Alfianto dan Dhini (2015) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan sikap suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja yang menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi tersebut.

Luthans dan Kaswan (2015 :152) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai, *“(1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.”* Yang diterjemahkan, “1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Komitmen organisasi merupakan sebagai sesuatu kondisi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya guna mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Triana (2015:20) komitmen organisasi adalah “suatu keandalan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Fembriani dan Budiarta (2016) melakukan penelitian ini untuk menguji pengaruh struktur audit, konflik peran, ketidakjelasan peran, pemahaman good governance, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur audit, pemahaman good governance, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja auditor pemerintah. Namun konflik peran, ketidakjelasan peran dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja auditor pemerintah (Fembriani & Budiarta, 2016).

Kresna dan Triyani (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh struktur audit, konflik peran, dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor eksternal”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa struktur audit dan konflik peran berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan struktur audit dapat membantu meningkatkan kinerja auditor karena adanya susunan pemeriksaan yang jelas dan terstruktur, serta auditor dapat memeriksa secara rinci dan tidak terlewat. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa konflik peran yang dianggap menjatuhkan mental namun kenyataannya cenderung mendorong untuk berkerja lebih baik dan dapat memperlihatkan kepada atasan bahwa staf tersebut sedang berkerja dibawah tekanan.

Widhi dan Setyawati (2015) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan pemahaman good governance terhadap kinerja auditor pemerintah analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi multi-linaer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Indenpendesi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Hanya variabel *good governance* memiliki efek positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Afianto dan Suryandari (2015) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, dan struktur audit terhadap kinerja auditor”. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa struktur audit tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Maka hal ini menunjukkan bahwa baik tugas yang tidak terlalu rumit maupun tugas yang relative rumit, auditor yang menjadi subyek penelitian dari KAP yang menggunakan struktur audit secara terperinci dan tidak terperinci menunjukkan kinerja yang sepadan. Oleh karena itu, semakin rinci struktur audit yang diterapkan oleh KAP, belum tentu diimbangi dengan peningkatan kinerja auditor.

Wiratmaja dan Suardana (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Bali.”metode analisis data dalam penelitian ini adalah

analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa tekanan waktu berpengaruh positif pada kinerja auditor Kantor Akuntan Publik Di Bali. Tekanan waktu dapat membantu untuk mengawasi kinerja auditor agar tidak terjadi penundaan dan tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu.

Aiman (2017) meneliti pengaruh struktur audit, independensi auditor, dan profesionalisme auditor terhadap kinerja auditor pemerintah. Studi empiris dalam penelitian ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Jawa Barat. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda kesimpulan dari peneliti ini yaitu struktur audit, indenpedensi dan professionalism auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah.

Nurdina (2015) meneliti mengenai pengaruh etika profesi, komitmen organisasi dan independensi terhadap kinerja auditor. Studi Empiris pada penelitian ini yaitu Kantor Akuntan Publik Dikota Bandung. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda kesimpulan dari penelitian ini yaitu etika profesi, komitmen organisasi dan indenpendensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Pramana (2015) meneliti mengenai pengaruh independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan akuntabilitas terhadap kinerja auditor. Studi Empiris pada penelitian ini yaitu auditor pemerintah di BPK Jateng. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel independensi auditor, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, dan

akuntabilitas variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Arumsari & Budiarta (2016) meneliti tentang pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, penelitian ini menggunakan sampel auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi auditor, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor sedangkan etika profesi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian Budiman (2016) yang berjudul “Pengaruh Struktur Audit, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah”. Variabel yang diteliti adalah variabel independent yaitu, struktur audit, *locus of control* komitmen organisasi dan variabel dependent yaitu, kinerja auditor pemerintah. Dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah struktur audit, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah inspektorat Kota Padang, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Pemerintah Inspektorat Kota Padang.

Penelitian Krisnadhip (2017) yang berjudul “pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal terhadap Kinerja Auditor “. variabel yang diteliti adalah variabel yang diteliti adalah variabel independent yaitu, profesionalisme, komitmen organisasi, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal

dan dependen yaitu, kinerja auditor. Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu, profesionalisme, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. *Locus of control* internal, dan *locus of control* eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian Adiputra dan Ariyanto (2016) yang berjudul “gaya kepemimpinan, pemahaman *good Governance*, *lotus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal (studi pada PT SIMAG MSIG insurance provinsi Bali)”. Variabel yang diteliti adalah variabel independent yaitu, gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit dan komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu, kinerja auditor internal. Dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pemahaman *good governance*, *locus of control*, struktur audit berpengaruh positif pada kinerja auditor internal. Komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor internal.

Penelitian Ariantini dan Widhyani (2017) yang berjudul “pengaruh komitmen organisasi dan *time budget pressure* pada kinerja auditor dengan budaya THK sebagai pemoderasi” variabel yang diteliti adalah variabel independent yaitu, komitmen organisasi *time budget pressure* dan variabel dependent yaitu kinerja auditor. Teknik analisis regresi linier berganda hasil penelitian yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. *Time budget pressure* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

Penelitian Mulhayati (2016) yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Job Stress terhadap kinerja auditor internal pada otoritas Jasa Keuangan (OJK)”, variabel independen yaitu, profesionalisme auditor, komitmen organisasi, job stress dan variabel dependen yaitu, kinerja auditor internal. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Profesionalisme auditor, dan job stress tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian Yuskar dan Devisia (2011) yang berjudul “Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja auditor (studi empiris pada kantor akuntan publik di Bali)”. Variabel yang diteliti variabel independent yaitu, independensi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, integritas auditor, budaya organisasi, etos kerja dan variabel dependen yaitu, kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah independensi, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, integritas auditor, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel terikat yaitu kinerja auditor dan teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu tahun penelitian yang berbeda, tempat penelitian berbeda, variabel bebas yang digunakan juga berbeda.