

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada bab ini penulis memaparkan beberapa teori dan konsep dari para ahli dan dari para peneliti sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, diantaranya tentang Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pemahaman Good Governance, Kinerja Auditor dan Profesionalisme.

##### **2.1.1 Pengertian Akuntansi**

Secara umum, akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang menyediakan laporan untuk para pemangku kepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Selain itu, ada juga pengertian Akuntansi menurut beberapa ahli yaitu:

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2012:88) yang dimaksud dengan akuntansi adalah:

“Akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian dan pengikhtisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan. Untuk menyediakan informasi yang relevan, para akuntan harus memiliki pemahaman yang mendalam atas

prinsip-prinsip dan aturan-aturan yang menjadi dasar penyiapan informasi akuntansi, selain itu akuntan juga harus mengembangkan suatu sistem untuk dapat memastikan bahwa peristiwa-peristiwa ekonomi dari entitas yang bersangkutan dicatat tepat waktu dengan biaya yang wajar”

Menurut Mulyadi (2014:11) bahwa:

“Akuntansi merupakan proses pencatatan, penggolongan, peringkasa , dan penyajian transaksi keuangan perusahaan atau organisasi lain. Hasil akhir proses akuntansi adalah laporan keuangan yang dipakai manajemen untuk mengukur dan menyampaikan data keuangan dan data kegiatan yang lain.”

Dari pengertian diatas maka inti dari pengertian akuntansi yaitu merupakan kegiatan pencatatan, pengklasifikasian, dan pengikhtasaran dari peristiwa ekonomi dengan tujuan untuk menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

## **2.1.2 Auditing**

### **2.1.2.1 Pengertian Auditing**

Audit merupakan suatu tindakan yang membandingkan antara fakta atau keadaan yang sebenarnya dengan keadaan yang seharusnya ada. Pada dasarnya audit bertujuan untuk menilai apakah pelaksanaan yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan dan menilai atau melihat apakah yang ada telah sesuai dengan keadaan yang seharusnya ada.

Menurut Sukrisno, Agoes (2016:4) *auditing* adalah:

“*Auditing* adalah suatu audit yang dilakukan secara kritis dan sistematis oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen, beserta catatan-catatan pembukuan dan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut”.

Menurut Mulyadi (2014:9) Auditing adalah:

“Auditing adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara objektif mengenai pernyataan-pernyataan tentang kegiatan dan kejadian ekonomi dengan tujuan untuk menetapkan tingkat kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan”.

Halim, Abdul (2015: 1) menyatakan bahwa :

“Suatu proses sistematis untuk menghimpun dan mengevaluasi bukti-bukti secara objektif mengenai asersi-asersi tentang berbagai tindakan dan kejadian ekonomi untuk menentukan tingkat kesesuaian antara asersi-asersi tersebut dengan kriteria yang telah ditentukan dan menyampaikan hasilnya kepada para pemakai yang berkepentingan.”

Sampai pada pemahaman penulis bahwa audit merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara kritis dan sistematis untuk memperoleh bukti dan

mengevaluasi bukti yang telah disusun oleh manajemen untuk mengetahui kesesuaian antara pernyataan-pernyataan tersebut dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, untuk penyampaian hasil-hasil laporan audit kepada pemakai yang berkepentingan baik pihak internal maupun eksternal manajemen.

#### **2.1.2.2 Jenis- Jenis Audit**

Menurut Arens dkk (2012:16-29) audit dapat dibagi menjadi 3 jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Audit Operasional

Mengenai efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan saran-saran untuk memperbaiki operasi. Dalam audit operasional, review atau penelaahan yang dilakukan tidak terbatas pada akuntansi tetapi dapat mencakup evaluasi dan struktur organisasi, operasi komputer, metode produksi, pemasaran, dan semua bidang lain dimana audit menguasainya.

2. Audit Ketaatan

Dilaksanakan untuk menentukan apakah pihak yang di audit telah mengikuti prosedur, aturan, atau ketentuan tertentu yang telah ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan biasanya dilaporkan oleh manajemen, bukan kepada pemakai luar, karena manajemen adalah kelompok utama yang berkepentingan dengan tingkat ketaatan terhadap prosedur dan aturan yang digariskan.

### 3. Audit Laporan Keuangan

Dilakukan untuk menentukan apakah laporan keuangan (informasi yang diverifikasi) telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Biasanya, kriteria yang berlaku adalah prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum (GAAP), walaupun auditor mungkin saja melakukan audit atas laporan keuangan yang disusun dengan menggunakan akuntansi dasar kas atau beberapa dasar lainnya yang cocok untuk organisasi tersebut.”

Menurut Agoes, Sukrisno (2012:10) pemeriksaan audit bisa dibedakan atas:

#### 1. Pemeriksaan Umum (*General Audit*)

Suatu pemeriksaan umum atas laporan keuangan yang dilakukan oleh KAP independen dengan tujuan untuk bisa memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pemeriksaan tersebut harus sesuai dengan standar Professional Akuntan Publik dan memperhatikan kode etik akuntan Indonesia, aturan etika KAP yang telah disahkan Ikatan Akuntan Indonesia serta standar pengendalian mutu.

#### 2. Pemeriksaan Khusus (*Special Audit*)

Suatu pemeriksaan terbatas (sesuai dengan permintaan Auditee) yang dilakukan oleh KAP yang independen, dan pada akhir pemeriksaannya auditor tidak perlu memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan. Pendapat yang diberikan terbatas pada pos atau masalah tertentu yang diperiksa, karena prosedur audit yang 10

dilakukan juga terbatas. Misalnya KAP diminta untuk memeriksa apakah terdapat kecurangan pada penagihan piutang usaha perusahaan. Dalam hal ini prosedur audit terbatas untuk memeriksa piutang, penjualan dan penerimaan kas. Pada akhir pemeriksaan KAP hanya memberikan pendapat apakah terdapat kecurangan atau tidak terhadap penagihan piutang usaha di perusahaan. Jika memang ada kecurangan, berapa besar jumlahnya dan bagaimana modus operasinya.

Menurut Halim, Abdul (2015: 8) klasifikasi audit yaitu :

1. Auditing Eksternal

Auditing eksternal merupakan suatu kontrol sosial yang memberikan jasa untuk memenuhi kebutuhan informasi untuk pihak luar perusahaan yang di audit. Auditornya adalah pihak luar perusahaan yang independen. Pihak di luar perusahaan yang independen adalah akuntan publik yang telah diakui oleh yang berwenang untuk melaksanakan tugas tersebut.

2. Auditing Internal

Auditing internal adalah suatu kontrol organisasi yang mengukur dan mengevaluasi efektifitas organisasi. Informasi yang dihasilkan, ditunjukkan untuk manajemen organisasi itu sendiri. Auditor internal bertanggung jawab terhadap pengendalian intern perusahaan demi tercapainya efisiensi, efektifitas, dan ekonomis serta ketaatan pada kebijakan yang diambil oleh perusahaan.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Auditor**

Ada beberapa jenis auditor dewasa ini yang berpraktik, jenis yang paling umum adalah KAP, auditor badan akuntabilitas pemerintah, auditor pajak, dan auditor internal. Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2011:19-21) Jenis-jenis audit dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik

Kantor Akuntan Publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang di publikasikan oleh semua perusahaan terbuka, kebanyakan perusahaan lain yang cukup besar, dan banyak perusahaan serta organisasi non komersial yang lebih kecil, oleh karena luasnya penggunaan laporan keuangan yang telah di audit dalam perekonomian Indonesia, serta keakraban para pelaku bisnis dan pemakai lainnya, sudah lazim digunakan istilah auditor dan kantor akuntan publik dengan pengertian yang sama, meskipun ada beberapa jenis auditor. Sebutan KAP mencerminkan fakta bahwa auditor yang menyatakan pendapat atas laporan keuangan. Harus memiliki lisensi sebagai akuntan public. KAP sering kali disebut auditor eksternal atau auditor independen untuk membedakannya dengan auditor internal.

2. Auditor Internal Pemerintah

Auditor Internal Pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah

dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah. BPKP mempekerjakan lebih dari 4000 orang auditor di seluruh Indonesia. Auditor BPKP juga sangat dihargai dalam profesi audit.

### 3. Auditor Badan Pemeriksa Keuangan

Auditor Badan Pemeriksa Keuangan adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Republik Indonesia, badan yang didirikan berdasarkan konstitusi Indonesia. Dipimpin oleh kepala BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR. Juga mempunyai banyak tanggung jawab lainnya seperti KAP. BPK mengaudit sebagian besar informasi laporan keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintahan baik pusat maupun daerah diserahkan kepada DPR. Oleh karena kuasa pengeluaran dan penerimaan badan-badan pemerintah ditentukan oleh undang-undang, maka audit yang dilaksanakan difokuskan kepada audit ketaatan.

### 4. Auditor Pajak

Bertanggung jawab untuk memberlakukan peraturan pajak. Salah satu tanggung jawab utama Ditjen Pajak adalah mengaudit SPT wajib pajak untuk menentukan apakah SPT itu sudah mematuhi peraturan pajak yang berlaku. Audit ini bersifat audit ketaatan. Auditor yang melakukan pemeriksaan ini disebut Auditor pajak

### 5. Auditor Internal

Auditor Internal dipekerjakan oleh perusahaan untuk melakukan audit bagi manajemen, sama seperti BPK mengaudit untuk DPR. Tanggung jawab auditor internal sangat beragam, tergantung kepada yang mempekerjakan mereka. Ada staf audit internal yang hanya terdiri atas satu atau dua karyawan yang melakukan audit ketaatan secara rutin. Untuk mempertahankan independensi dari fungsi-fungsi bisnis lainnya kelompok audit internal biasanya melapor langsung kepada direktur utama, salah satu pejabat tinggi eksekutif lainnya, atau komite audit dalam dewan komisaris. Akan tetapi auditor internal tidak dapat sepenuhnya independen dari entitas tersebut selama masih ada hubungan antara pemberi kerja-karyawan.

#### **2.1.2.4 Standar Audit**

Pada tanggal 23 Mei 2012 Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa Penilai (PPAJP) Kementerian Keuangan dan Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) melakukan *publik hearing* dan sosialisasi *exposure draft* dari standar audit berbasis *International Standar Auditing* (ISA). Indonesia akan mengadopsi ISA dalam audit laporan keuangan periode yang dimulai pada atau setelah 1 Januari 2013.

KAP di Indonesia yang mempunyai jaringan global (seperti *The Big Four*) dan jaringan internasional lainnya (banyak di antaranya *second-tier firms*) melayani klien global dan internasional yang mengadopsi standar-standar IFAC. Beberapa di antaranya sejak awal 2000-an sudah aktif melatih partner dan staf

audit mereka dengan mengenakan ketentuan-ketentuan dan kewajiban yang ditetapkan ISA. (Theodorus, 2013:5)

Ciri yang menonjol dari *auditing* berbasis ISA adalah penekanan terhadap aspek risiko. ISA dan IFRS adalah standar-standar berbasis prinsip (*principles-based standar*), yang merupakan perubahan dari standar-standar sebelumnya yang berbasis aturan (*rules-based standards*). ISA menekankan (dan berulang-ulang menggunakan istilah “*the auditor shall*” dalam setiap ISA) penggunaan *professional judgement*. ISA menekankan kewajiban entitas (dalam membangun, memelihara dan mengimplementasikan pengendalian intern) dan kewajiban auditor (dalam menilai pengendalian internal dan menggunakan hasil penilaiannya) serta komunikasi dengan manajemen dalam hal auditor menemukan definisi dalam pengendalian internal.

SPAP sudah mulai mengadaptasi ISA. Berikut ini adalah perubahan standar tersebut. Dari 3 standar (yang terbagi menjadi 10) dan sekarang menjadi 6 standar (yang terbagi menjadi 35) yang dikeluarkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (2013), standar auditing sebagai berikut :

#### **1. Prinsip-Prinsip Umum dan Tanggung Jawab**

- a. SA 200, “Tujuan Keseluruhan Auditor Independen dan Pelaksanaan Suatu Audit Berdasarkan Standar Perikatan Audit”
- b. SA 210, “Persetujuan atas Syarat-syarat Perikatan Audit”
- c. SA 220, “Pengendalian Mutu untuk Audit atas Laporan Keuangan”
- d. SA 230, “Dokumen Audit”

- e. SA 240, “Tanggung Jawab Auditor Terkait Dengan Kecurangan Dalam Suatu Audit atas Laporan Keuangan”
- f. SA 250, “Pertimbangan Atas Peraturan Perundang-Undangan Dalam Audit Laporan Keuangan”
- g. SA 260, “Komunikasi dengan Pihak yang Bertanggung Jawab Atas Tata Kelola”
- h. SA 265, “Pengkommunikasian Defisiensi Dalam Pengendalian Internal Kepada Pihak Yang Bertanggung Jawab Atas Tata Kelola dan Manajemen”

## **2. Penilaian Risiko dan Respons terhadap Risiko yang telah Dinilai**

- a. SA 300, “Perencanaan Suatu Audit atas laporan Keuangan”
- b. SA 315, “Pengidentifikasian dan Penilaian Risiko Salah Saji Material Melalui Pemahaman”
- c. SA 320, “Materialitas Dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Audit”
- d. SA 330, “Respons Auditor Terhadap Risiko yang Telah Dinilai” SA 402, “Pertimbangan Audit Terkait dengan Entitas Yang Menggunakan Suatu Organisasi Jasa”
- e. SA 450, “Pengevaluasian atas Salah Saji yang Diidentifikasi Selama Audit”

## **3. Bukti Audit**

- a. SA 500, “Bukti Audit”
- b. SA 501, “Bukti Audit-Pertimbangan Spesifik Atas Unsur Pilihan”
- c. SA 505, “Konfirmasi Eksternal”

- d. SA 510, “Perikatan Audit Tahun Pertama-Saldo Awal”
- e. SA 520, “Prosedur Analitis”
- f. SA 530, “Sampling Audit”
- g. SA 540, “ Audit atas Estimasi Akuntansi, Termasuk Estimasi Akuntansi Nilai Wajar, dan Pengungkapan yang Bersangkutan”
- h. SA 550, “Pihak Berelasi”
- i. SA 560, “Peristiwa Kemudian”
- j. SA 570, “Kelangsungan Usaha”
- k. SA 580, “Reperesentasi Tertulis”

#### **4. Penggunaan Pekerjaan Pihak Lain**

- a. SA 600, “Pertimbangan Khusus – Audit Atas Laporan Keuangan Grup (Termasuk Pekerjaan Auditor Independen)”
- b. SA 610, “Penggunaan Pekerjaan Auditor Internal”
- c. SA 620, “Penggunaan Pekerjaan Seorang Pakar Auditor”

#### **5. Kesimpulan Audit dan Pelaporan**

- a. SA 700, “Perumusan Suatu Opini dan Pelaporan Atas Laporan Keuangan”
- b. SA 705, “Modifikasi terhadap Opini Dalam Laporan Auditor Independen”
- c. SA 706, “Paragraf Penekanan Suatu Hal dan Paragraf Hal Lain Dalam Laporan Auditor Independen”
- d. SA 710, “Informasi KOMparatif – Angka Korespodensi dan Laporan Keuangan KOMparatif”
- e. SA 720, “Tanggung Jawab Auditor atas Informasi Lain Dalam Dokumen yang Berisi Laporan Keuangan KOMparatif”

## **6. Area-Area Khusus**

- a. SA 800, “Pertimbangan Khusus – Audit Atas Laporan Keuangan yang Disusun Sesuai Dengan Kerangka Bertujuan Khusus”
- b. SA 805, “Pertimbangan Khusus – Audit Atas Laporan Keuangan Tunggal dan Unsur, Akun, Atau Pos Spesifik Dalam Suatu Laporan Keuangan”
- c. SA 810, “Perikatan Untuk Melaporkan Ikhtisar Laporan Keuangan”

### **2.1.3 Kantor Akuntan Publik**

#### **2.1.3.1 Profesi Akuntan Publik**

Profesi berasal dari kata latin *profess* yang berarti pengakuan atau pernyataan di muka umum. Menurut Halim, Abdul (2015: 13) konsep profesi mengandung dua dimensi pengertian. Dimensi pertama yaitu berkaitan dengan tingkat kemahiran. Pada dimensi pertama dapat dibedakan menjadi dua yaitu kegiatan mencari nafkah (disebut pekerjaan atau *occupation*) dan kegiatan untuk kesenangan semata-mata (disebut hobi atau kegemaran). Pada dimensi kedua tingkat kemahiran yang sangat tinggi, kegiatan yang dilakukan dengan tingkat kemahiran sedang, dan kegiatan yang dilakukan dengan tingkat kemahiran rendah atau tidak punya kemahiran sama sekali.

Makna kata profesi menurut Harefa (1999) adalah pekerjaan yang dilakukan sebagai nafkah hidup dengan mengandalkan keahlian dan keterampilan (kemahiran) yang tinggi dan dengan melibatkan komitmen pribadi (moral) yang mendalam.

Menurut Pasal 1 UU No. 5 Tahun 2011 Akuntan Publik adalah :

“Akuntan Publik adalah seseorang yang telah memperoleh izin untuk memberikan jasa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.”

Menurut Halim, Abdul (2015: 35) Akuntan Publik adalah :

“Akuntan publik adalah akuntan yang memiliki izin dari Menteri Keuangan atau pejabat yang berwenang lainnya untuk menjalankan praktik akuntan publik.”

Sampai pada pemahaman penulis bahwa Profesi Akuntan Publik merupakan seorang akuntan yang telah menempuh dan Lulus Sertifikasi Akuntan Publik, memenuhi persyaratan untuk menjadi Akuntan publik, dan telah mendapatkan izin dari menteri keuangan untuk menjalankan pekerjaan Akuntan Publik.

### **2.1.3.2 Kantor Akuntan Publik**

Menurut Pasal 1 UU No. 5 2011 Kantor Akuntan Publik adalah :

“Kantor Akuntan Publik, yang selanjutnya disingkat menjadi KAP, adalah badan usaha yang didirikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan mendapatkan izin usaha berdasarkan Undang- Undang ini.”

Menurut Halim, Abdul (2015:35) adalah:

“Suatu bentuk organisasi akuntan publik yang memperoleh izin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berusaha di bidang pemberian jasa professional dalam praktik akuntan publik”.

Dengan demikian Kantor Akuntan Publik dapat di interpretasikan sebagai

suatu wadah yang sah secara hukum dan perundang-undangan yang berlaku bagi akuntan publik, untuk memberikan jasa professional dalam praktik akuntan publik.

## **2.1.4 Komitmen Organisasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2017:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional:

“Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Moorhead dan Griffin (2015:73) mengatakan bahwa :

“Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya”.

Robbins dan Judge (2016:89) mengemukakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Alwi dalam Nanda dkk (2015) mendefinisikan :

“Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Van Dyne dan Graham (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu :

1. *Personal Factors*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, antara lain usia, latar belakang pekerja, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovert, dan mempunyai pandangan positif terhadap hidupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap

kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

## 2. *Situational Factors*

### a. *Workpace values*

Pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontroversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensinya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu organisasi.

### b. *Subordinate-supervisor interpersonal relationship*

Perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler

(2011) mengidentifikasi perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsistensi, bijaksana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan mempengaruhi tingkat komitmen bawahannya.

*c. Job characteristics*

Berdasarkan Jernigan, Beggs dan Kohut (2014) kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatan terhadap organisasi.

*d. Organizational Support*

Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian, pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

### 3. *Positional Factors*

#### a. *Organizational tenure*

Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja di organisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.

#### b. *Hierarchical job*

Level Penelitian menunjukkan bahwa status sosial ekonomi menjadi satusnya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, mengindikasikan status yang tinggi, menyadari kekuasaan formal dan kompetensi yang mungkin, serta menunjukkan bahwa organisasi sadar bahwa para pekerjanya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

### **2.1.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2017:292), Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

### **2.1.5 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.5.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya

kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kartono (2017:34) :

“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.

Menurut Thoha (2016:49) :

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.

Supardo (2016:41) menyatakan bahwa :

“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”.

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin

dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

#### **2.1.5.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Macam – macam gaya kepemimpinan menurut Horse (2015 : 157) antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung

Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

### 2.1.5.3 Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya.

Menurut Tohardi (2015:242) gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia

#### 2.1.5.4 Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono ( 2017: 52 ) dimensi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku

pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

## **2.1.6 Pemahaman Good Governance**

### **2.1.6.1 Pengertian Pemahaman Good Governance**

*Good governance* merupakan seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan. Good governance juga bisa diartikan hubungan yang sinergis dan konstruktif diantara Negara, sektor swasta dan masyarakat, dalam prinsip-prinsip; partisipasi, supremasi hukum, transparansi, cepat tanggap, membangun konsesus, kesetaraan, efektif dan efisien, bertanggungjawab serta visi strategik. Good governance dimaknai sebagai praktek penerapan kewenangan penerapan pengelolaan berbagai urusan penyelenggaraan negara secara politik, ekonomi dan administratif di semua tingkatan Pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha.

Good governance jika dikupas lebih lanjut, maka menurut UNDP yaitu arti good dalam good governance mengandung pengertian nilai yang menjunjung tinggi keinginan rakyat, kemandirian, berdayaguna dan berhasilguna dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan, serta aspek fungsional dan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Suwanto (2015 : 82) pemahaman good governance didefinisikan:

“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.”

Menurut Tohardi (2015:25) definisi pemahaman good governance adalah:

“Pemahaman atas *good governance* adalah untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (*good government governance*).”

Ada tiga pilar good governance yang penting, yaitu :

1. Economic governance atau kesejahteraan rakyat.
2. Political governance atau proses pengambilan keputusan.
3. Administrative governance atau tata laksana pelaksanaan kebijakan.

#### **2.1.6.2 Dimensi Pemahaman Good Governance**

Menurut Suwanto (2015 : 113) ada empat komponen dalam pemahaman good governance :

1. Fairness (Keadilan).

Prinsip Keadilan dapat diartikan sebagai perlakuan yang sama terhadap para pemegang saham, terutama untuk menjamin perlindungan hak-hak para pemegang saham, termasuk hak-hak pemegang saham minoritas dan para pemegang saham asing, serta menjamin terlaksananya komitmen dengan para investor Good governance dimaksudkan untuk mengatasi

masalah yang timbul dari adanya perbedaan kepentingan antara pemegang saham sebagai principal, dengan manajemen sebagai agen.

2. Transparency (Transparansi).

Prinsip dasar transparansi menunjukkan tindakan perusahaan untuk dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh seluruh Stakeholders. Prinsip ini diwujudkan antara lain dengan mewajibkan adanya suatu informasi yang terbuka, tepat waktu, serta jelas, dan dapat diperbandingkan yang menyangkut keadaan keuangan, pengelolaan perusahaan, dan kepemilikan perusahaan.

3. Accountability (Akuntabilitas).

Prinsip dasar Akuntabilitas menekankan kepada pentingnya penciptaan sistem pengawasan yang efektif berdasarkan pembagian kekuasaan antara Dewan Komisaris, Direksi dan Pemegang Saham yang meliputi monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap manajemen untuk meyakinkan bahwa manajemen bertindak sesuai dengan kepentingan pemegang saham dan pihak yang berkepentingan lainnya. Prinsip Akuntabilitas juga menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbangan kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh Dewan Komisaris.

4. Responsibility (Pertanggungjawaban).

Prinsip Responsibility diartikan sebagai tanggung jawab perusahaan untuk memastikan dipatuhinya peraturan serta ketentuan yang berlaku sebagai cerminan dipatuhinya nilai-nilai sosial.

## **2.1.7 Kinerja Auditor**

### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Auditor**

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performamce* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tuugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan/ dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Menurut Indra Bastian (2014:226) :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Menurut Mulyadi (2014:126) :

“Kinerja auditor adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau

organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan”.

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Sampai pada pemahaman penulis bahwa kinerja auditor adalah suatu pelaksanaan tugas yang diberikan kepada auditor yang telah diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.7.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor**

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor, berdasarkan penelitian yang dilakukan I Putu, dan I Made (2016) adalah:

1. Kepribadian Tangguh (*Hardiness*)

Kepribadian adalah cerminan sumber daya manusia yang berpengaruh pada kinerja. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pola pikir yang bersifat optimis. Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan *stressor* yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness* (Kobasa, 2005).

## 2. Motivasi Kerja

Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja auditor untuk menumbuhkan komitmen yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Hal tersebut sangatlah penting mengingat perhatian orang terhadap komitmen dewasa ini semakin besar, terutama disebabkan adanya pemahaman bahwa kinerja berkaitan erat dengan komitmen (Alwi, 2012).

## 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (kerja) ialah keyakinan semua anggota organisasi akan sistem nilai-nilai serta yang 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, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak (Andaliza, 2005).

### **2.1.7.3 Pengukuran Kinerja Auditor**

Menurut Mulyadi (2014:149) mengukur kinerja auditor, terdapat empat dimensi personalitas :

**1. Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) yaitu kecakapan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, bidang pekerjaan dan faktor usia.

**2. Komitmen profesional**

Komitmen profesional yaitu tingkat loyalitas individu pada profesinya.

**3. Motivasi**

Motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

**4. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja yaitu tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi. Dalam melaksanakan peran audit, auditor bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan audit guna memperoleh keyakinan yang memadai apakah laporan keuangan bebas dari salah saji yang material. Dengan dukungan kompetensi dan teknik-teknik audit serta kompetensi lain dari jenjang pendidikan formal maupun informal serta pengalaman dalam praktik audit, maka auditor harus mengumpulkan serta mengevaluasi bukti-bukti yang digunakan untuk mendukung *judgement* yang diberikan.

## 2.1.8 Profesionalisme

### 2.1.8.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme juga merupakan salah satu kunci sukses dalam menjalankan perusahaan untuk kinerja yang baik. Sikap profesionalisme yang baik dari seorang auditor untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2011:68) Pengertian Profesionalisme, yaitu:

“Istilah professional berarti bertanggung jawab untuk berperilaku lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab secara individu dan ketentuan dalam peraturan hukum di masyarakat. Seorang akuntan public sebagai seorang professional menyadari akan adanya tanggung jawab pada publik, pada klien dan pada sesama praktisi, termasuk perilaku yang terhormat, bahkan jika hal tersebut berarti harus melakukan pengorbanan atas kepentingan pribadi.”

Menurut Mulyadi (2014:46) :

“Profesionalisme adalah kemampuan, keahlian, dan komitmen profesi dalam menjalankan tugas disertai prinsip kehati-hatian (due care), ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar dan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Menurut SPAP SA seksi 110 paragraf 04. (2011)

“Profesional yang dituntut dari auditor independen adalah orang-orang yang memiliki pendidikan dan berpengalaman praktik sebagai auditor independen.

Mereka tidak termasuk orang yang terlatih untuk berkeahlian dalam profesi atau jabatan lain. Dalam mengamati standar auditing yang ditetapkan Institut Akuntan Publik Indonesia auditor independen harus menggunakan pertimbangannya dalam menentukan prosedur audit yang diperlukan sesuai dengan keadaan, sebagai basis memadai bagi pendapatnya. Pertimbangannya harus merupakan pertimbangan berbasis informasi dari seorang ahli”.

Menurut Hiro Tugiman (2014:119) Profesionalisme auditor yaitu: “Kemampuan dan perilaku profesional. Kemampuan didefinisikan sebagai pengetahuan, pengalaman, kemampuan beradaptasi, kemampuan teknis, dan kemampuan teknologi, dan memungkinkan perilaku profesional auditor untuk mencakup faktor-faktor tambahan seperti transparansi dan tanggungjawab, hal ini sangat penting untuk memastikan kepercayaan publik.”

Selain itu menurut Trisaningsih (2007) :

“Seorang akuntan publik yang profesional dapat dilihat dari hasil kinerja auditor dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan seorang auditor harus memiliki sikap yang jujur atau independen dalam melaporkan hasil audit terhadap laporan keuangan.

Jadi dapat disimpulkan apabila seorang auditor tidak memiliki atau telah kehilangan sikap profesionalismenya sebagai seorang auditor maka sudah dapat diyakini bahwa auditor tersebut tidak akan dapat menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan dan dengan baik, maka dengan begitu kepercayaan dari masyarakat akan hilang begitu saja terhadap auditor tersebut. Oleh sebab itu sangatlah

diperlukan sikap profesionalisme tersebut dalam menyelesaikan tugas – tugas dengan tepat waktu.

#### **2.1.8.2 Prinsip-Prinsip Dasar Prilaku Profesional**

Menurut (SPAP perilaku professional. Seksi 150 paragraf 01. Halaman 15. 2011) prinsip-prinsip perilaku profesional adalah :

“Prinsip perilaku profesional mewajibkan setiap praktisi untuk mematuhi setiap ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, serta menghindari tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi. Hal ini mencakup setiap tindakan yang dapat terciptanya kesimpulan yang negative oleh pihak ketiga yang rasional dan memiliki pengetahuan mengenai semua informasi yang relevan yang dapat menurunkan reputasi profesi”

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2011:71) dijelaskan pula tentang Prinsip Dasar yang menunjukkan tanggung jawab profesional auditor sebagai seorang Praktisi (Auditor) dimaksudkan untuk diterapkan kepada seluruh anggota dan bukan hanya mereka yang melakukan praktik publik, kelima prinsip dasar yang harus diterapkan sebagai auditor diantaranya sebagai berikut:

1. Prinsip Integritas

Para auditor harus terus terang dan jujur serta melakukan praktik secara adil dan sebenar-benarnya dalam hubungan professional mereka

2. Prinsip Objektivitas

Para auditor harus tidak berkompromi dalam memberikan pertimbangan professional karena adanya bias, konflik kepentingan atau karena adanya pengaruh dari oranglain yang tidak semestinya. Hal ini mengharuskan auditor untuk menjaga perilaku netral ketika menjalankan audit, menginterpretasikan bukti audit dan melaporkan laporan keuangan yang merupakan hasil penelaahan yang mereka lakukan.

### 3. Prinsip Kompetensi

Auditor harus menjaga pengetahuan dan keterampilan professional mereka dalam tingkat yang cukup tinggi , dan tekun dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka ketika memberikan jasa professional. Sehingga, para auditor harus menahan diri memberikan jasa yang mereka tidak memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas tersebut, dan harus menjalankan tugas professional mereka sesuai dengan seluruh standar teknis dan profesi.

### 4. Prinsip Kerahasiaan

Para auditor harus menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama tugas professional mauoun hubungan dengan klien. Para auditor tidak boleh menggunakan informasi yang sifatnya rahasia dari hubungan professional mereka, baik untuk kepentingan pribadi mauoun demi kepentingan pihak lain. Para auditor tidak boleh mengungkapkan informasi yang bersifat rahasia kepada pihak lain tanpa seizin klien mereka, kecuali jika ada kewajiban hukum yang mengharuskan mereka mengungkapkan informasi tersebut.

## 5. Prinsip Perilaku Profesional

Para auditor harus menahan diri dari setiap perilaku yang akan mendiskreditkan profesional mereka, termasuk melakukan kelalaian. Mereka tidak boleh membesar-besarkan kualifikasi atau pun kemampuan mereka, dan tidak boleh membuat perbandingan yang melecehkan atau tidak berdasar kepada pesaing.

### **2.1.8.3 Ukuran Profesionalisme Auditor**

Konsep profesionalisme yang dikembangkan oleh Hiro Tugiman (2014:119) untuk mengukur profesionalisme dan profesi auditor yang tercermin dari sikap dan perilaku adalah sebagai berikut

#### 1. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki serta keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.

Pekerjaan diartikan sebagai tujuan, bukan hanya alat pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

#### 2. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya peranan profesi serta manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun

kalangan profesional lainnya karena adanya pekerjaan tersebut. Artinya bahwa auditor harus mempunyai pandangan bahwa dengan dilaksanakannya untuk kepentingan publik karena dengan pendapat auditnya terhadap suatu laporan keuangan akan mempengaruhi pengambilan keputusan oleh pemakai laporan audit. Oleh karena itu auditor mempunyai kontribusi yang sangat besar bagi masyarakat serta profesinya, jadi apabila semakin tinggi kewajiban sosial maka semakin tinggi profesionalisme auditor.

### 3. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan bahwa seorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

### 4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai apakah suatu pekerjaan yang dilakukan profesional atau tidak adalah rekan sesama profesi, bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan tersebut.

### 5. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah dengan menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan

kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam melaksanakan pekerjaan.

### 2.1.9. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Nurul Arifah (2012)	Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor	$X_1$ : Independensi Auditor $X_2$ : Komitmen Organisasi $X_3$ : Gaya Kepemimpinan $Y$ : Kinerja Auditor	Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa Independensi auditor, Komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti jika Independensi auditor, Komitmen organisasi dan Gaya kepemimpinan auditor baik maka kinerja auditor yang dihasilkan juga baik.
2.	Hamidah Eka Putri (2014)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	$X_1$ : Profesionalisme $X_2$ : Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Profesionalisme dan

		Internal	Y : Kinerja Auditor	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Internal. Besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor Internal yaitu 39,1% sedangkan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal yaitu 35,3%.
3.	Tri Windawati (2013)	Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Internal Auditor	X <sub>1</sub> : Independensi X <sub>2</sub> : Komitmen Organisasi X <sub>3</sub> : Gaya kepemimpinan X <sub>4</sub> : Pemahaman Good Corporate Governance Y : Kinerja Internal Audit	Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa Independensi auditor, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan dan Pemahaman Good Corporate Governance secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti jika Independensi auditor, Komitmen organisasi, Gaya kepemimpinan dan pemahaman Good Corporate Governance auditor baik maka kinerja auditor yang dihasilkan juga baik.

4.	Rendy Akriyanto (2012)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor	X <sub>1</sub> : Independensi  X <sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan  X <sub>3</sub> : Komitmen Organisasi  X <sub>4</sub> : Pemahaman <i>Good Governance</i>  Y : Kinerja Auditor	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independensi memiliki signifikan berpengaruh pada kinerja auditor sebesar (0,001). Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor sebesar (0,017). Komitmen organisasi memiliki signifikan berpengaruh pada kinerja auditor sebesar (0,038). Variabel pemahaman governance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap auditor kinerja karena hanya sebesar (0,095).
----	------------------------------	---	--	---

**Tabel 2.2**  
**Perbedaan Penelitian**

	<b>Variabel Independen</b>	<b>Variabel Dependen</b>	<b>Tempat Penelitian</b>	<b>Sampel</b>
Rendy Akriyanto (2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Independensi</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan</li> <li>3. Komitmen Organisasi</li> <li>4. Pemahaman <i>Good Governance</i></li> </ol>	Kinerja Auditor	KAP di Surakarta dan Yogyakarta	44 orang auditor
Rancangan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen Organisasi</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan</li> <li>3. Pemahaman <i>Good Governance</i></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja Auditor</li> <li>2. Profesionalisme Auditor</li> </ol>	10 KAP di Bandung	65 orang auditor

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

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

Menurut Robbins dan Judge (2016:267), komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional

yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi di masa mendatang. Komitmen karyawan pada organisasinya dapat terlihat pada kepercayaannya terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk meningkatkan usaha dalam pencapaian suatu tujuan, serta intensi untuk meningkatkan kinerja di organisasi tersebut.

Teori ini didukung oleh penelitian Hanna dan Firnanti (2013), bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan mempengaruhi motivasinya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya sehingga dapat meningkatkan kinerja auditor. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja auditor, komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor, yang artinya Komitmen Organisasi dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Auditor.

**Hipotesis 1 :** Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

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

Menurut Supardo (2016:223), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya. Seseorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap melaksanakan tugas dengan baik, menghasilkan kinerja yang berkualitas, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut AM. Kadarman, Jusuf Udaya, dkk (2011) :

“Tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi orang lain atau bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Dalam konteks ini, motivasi menjelaskan suatu aktifitas manajemen atau sesuatu yang dilakukan seorang manajer untuk membujuk atau mempengaruhi bawahannya untuk bertindak secara organisatoris dengan cara tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.”

Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hian Ayu (2016), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor (Study Empiris pada KAP Yogyakarta). Menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan uraian teori beserta penelitian terdahulu diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor, yang artinya Gaya Kepemimpinan dijalankan dengan baik maka akan meningkatkan Kinerja Auditor.

**Hipotesis 2 :** Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

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

Menurut Widyananda (2012), pemahaman *good governance* merupakan wujud respek terhadap sistem dan struktur yang baik untuk mengelola perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas usaha. *Good Governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitable*, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.”

Teori ini didukung oleh Yusriwati (2013), berpengaruhnya pemahaman *good governance* disebabkan karena auditor yang memahami *good governance* dalam pelaksanaan tugasnya membuat dia akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada, dan kinerjanya menjadi semakin baik. Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar juga akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak. Sedangkan menurut Widhi Saputro Nugroho (2014), pemahaman *good*

*governance* bertujuan untuk meningkatkan kinerja auditor melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara Pemahaman Good Governance memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor, yang artinya Pemahaman Good Governance baik, maka akan berpengaruh pada Kinerja Auditor.

**Hipotesis 3 :** Terdapat pengaruh antara Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor.

#### **2.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rendy Akriyanto (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pemahaman good governance memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja auditor. Hal ini berarti apabila komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pemahaman good governance yang dimiliki auditor baik maka akan meningkatkan kinerja auditor tersebut.

Teori ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Maria Asima (2012), gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan pemahaman mengenai good governance merupakan hal yang penting yang harus dimiliki auditor yang dimana berguna dalam kelangsungan bekerja dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Widhi Saputro Nugroho (2014), dalam pengambilan keputusan mengenai opini dalam suatu laporan, auditor membutuhkan komitmen

organisasi dan pemahaman good governance yang baik supaya tidak salah dalam pengambilan keputusan.

Dengan adanya teori ini menunjukkan adanya hubungan antara Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor.

**Hipotesis 4** : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor.

#### **2.2.5. Pengaruh Kinerja Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor**

Menurut Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2014:189):

“Kinerja auditor berdampak pada profesionalisme dan motivasi kerja. Sebab kemauan individu untuk melakukan usaha yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, membuat seseorang semakin memiliki motivasi kerja dalam dirinya. Selain itu, semakin baik kinerja auditor seseorang, maka semakin profesional dia di mata manajemen atau pihak luar. Jadi apabila kinerja yang dihasilkan baik, itu berarti profesionalisme yang dimiliki auditor tersebut tinggi.”

Teori ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Enni Savitri (2014) yang menyatakan bahwa kinerja auditor merupakan salah satu tolak ukur dalam melihat sejauh mana profesionalisme yang dimiliki auditor. Sedangkan menurut penelitian Cahyasumirat (2011), kinerja auditor merupakan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Semakin

lama auditor tersebut bekerja, maka semakin baik kinerja yang dihasilkannya. Hal tersebut merupakan suatu hal yang dapat dinilai oleh manajemen ataupun pihak luar untuk menilai seberapa profesional auditor tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan sementara Kinerja Auditor memiliki pengaruh terhadap Profesionalisme Auditor, yang artinya Kinerja Auditor baik, maka akan berdampak terhadap Profesionalisme Auditor.

**Hipotesis 5** : Terdapat pengaruh antara Kinerja Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor.

#### **2.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Profesionalisme Auditor melalui Kinerja Auditor sebagai Variabel *Intervening*.**

Menurut Robbins (2016:180):

“Kinerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi seseorang terhadap suatu organisasi maka kinerja yang dihasilkannya semakin baik. Selain itu diperlukan juga profesionalisme yang tinggi yang membantu untuk menghasilkan kinerja yang lebih

optimal. Dengan begitu semakin baiknya komitmen organisasi seseorang, akan berdampak terhadap profesionalismenya dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas.”

Teori ini didukung oleh Alwi (2015), komitmen organisasi yang dimiliki seseorang merupakan bentuk sejauh mana seseorang tersebut akan mengabdikan pada organisasi. Bentuk pengabdianannya yaitu bekerja. Maka semakin tinggi komitmen organisasi seseorang maka kinerjanya semakin baik dan membuat auditor tersebut semakin profesional dalam bekerja

Berdasarkan uraian teori tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme melalui kinerja auditor.

**Hipotesis 6 :** Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.

### **2.2.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Profesionalisme Auditor melalui Kinerja Auditor sebagai Variabel *Intervening***

Menurut Kartono (2017:276) :

“Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap profesionalisme auditor karena pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk lebih profesional terhadap

organisasi mereka terutama dalam menjalankan kinerja demi mencapai tujuan.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muhammad Fauzan Baihaqi (2014) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor dan juga berdampak positif terhadap profesionalisme auditor.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme melalui kinerja auditor.

**Hipotesis 7** : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.

#### **2.2.8. Pengaruh Pemahaman Good Governance Terhadap Profesionalisme Auditor melalui Kinerja Auditor sebagai Variabel *Intervening***

Menurut Wine Risnawaty (2014) :

“Seorang akuntan yang memahami good governance secara benar maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir sebagaimana diharapkan oleh berbagai pihak.”

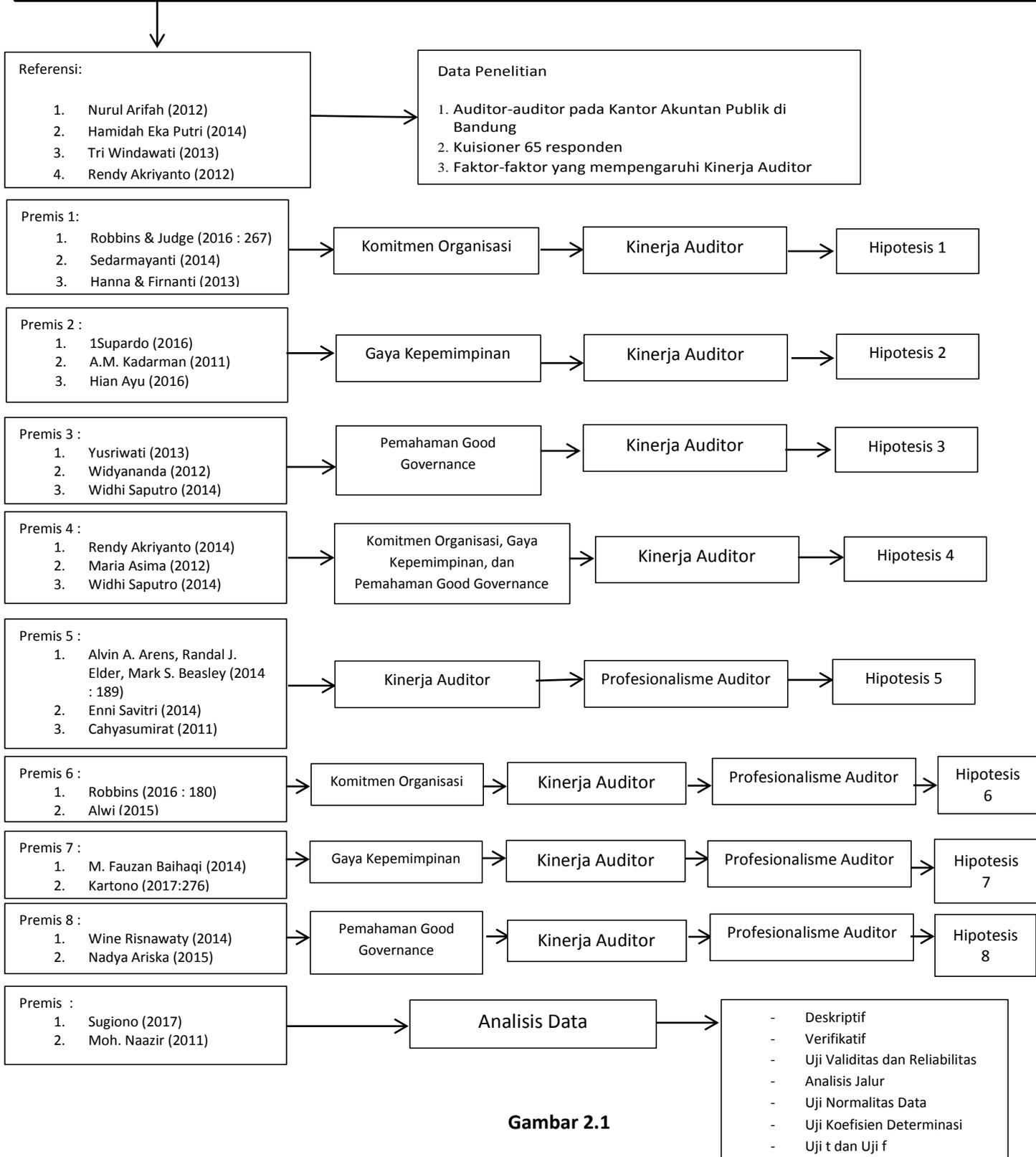
Teori ini didukung oleh Nadya Ariska (2015) yang menyatakan bahwa apabila pemahaman good governance yang dimiliki auditor tersebut baik, maka akan berpengaruh dalam pengambilan keputusan auditor tersebut. Sehingga semakin baik auditor tersebut dalam pengambilan keputusan,

dan keputusan yang diambil tepat, menunjukkan auditor tersebut sangat profesional dalam bekerja.

Berdasarkan uraian teori tersebut, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pemahaman good governance terhadap profesionalisme melalui kinerja auditor.

**Hipotesis 8** : Terdapat pengaruh antara Good Governance terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.

Komitmen Organisasi	:	Luthans (2017 : 249), Moorhead & Griffin (2015 : 73), Robbins & Judge (2016 : 89), Alwi (2015)
Gaya Kepemimpinan	:	Kartono (2017 : 34), Thoah (2016 : 49), Supardo (2016 : 41)
Pemahaman Good Governance	:	H. Suwanto (2015 : 82), Tohardi (2015 : 25)
Kinerja Auditor	:	Indra Bastian (2014 : 226), Mulyadi (2014 : 126), Mulyadi (2013 : 11)
Profesionalisme Auditor	:	Alvin A. Arens, Randal J. Elder, Mark S. Beasley (2011 : 68), Mulyadi (2014 : 46), SPAP (2011), Hiro Tugiman (2014 : 119)



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

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Hipotesis 1** : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor.

**Hipotesis 2** : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor.

**Hipotesis 3** : Terdapat pengaruh antara Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor.

**Hipotesis 4** : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pemahaman Good Governance terhadap Kinerja Auditor.

**Hipotesis 5** : Terdapat pengaruh antara Kinerja Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor.

**Hipotesis 6** : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.

**Hipotesis 7** : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.

**Hipotesis 8** : Terdapat pengaruh antara Pemahaman Good Governance terhadap Profesionalisme Auditor Melalui Kinerja Auditor Sebagai Variabel *Intervening*.