

BAB II

KAJIAN PUSTAKA KERANGKA KEPIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep dasar *Auditing* Umum

2.1.1.1 Definisi *Auditing*

Pengertian *Auditing* menurut (Alvin A. Arens, Mark S. Beasley dan Randal J. Elder, 2017:23) yaitu :

“ Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.”

Pernyataan diatas mendefinisikan audit sebagai suatu proses pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan tingkat atau derajat kesesuaian antara informasi tersebut dan kriteria yang telah ditetapkan. Audit harus dilakukan oleh orang yang kompeten serta independen.

Pengertian *Auditing* menurut Sukrisno Agoes (2018:4) yaitu :

”Suatu pemeriksaan 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”.

Sedangkan menurut Mulyadi (2016:8) definisi audit secara umum adalah :

"Suatu proses 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 yang telah ditetapkan, serta penyampaian hasil-hasilnya kepada pemakai yang berkepentingan, ditinjau dari sudut profesi akuntan publik, audit adalah pemeriksaan secara objektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara

wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan atau organisasi tersebut.”

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Audit

Menurut Abdul Halim (2015:157) tujuan umum audit adalah untuk menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha serta arus kas sesuai dengan prinsip akuntansi yang berterima umum.

Sedangkan menurut Arens, Elder, dan Beasley (2015:68) menyatakan bahwa :

“Tujuan audit adalah untuk menyediakan pemakai laporan keuangan suatu pendapat yang diberikan oleh auditor tentang apakah laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, sesuai dengan kerangka kerja akuntansi keuangan yang berlaku. Pendapat auditor ini menambah tingkat keyakinan pengguna yang bersangkutan terhadap laporan keuangan”.

Manfaat audit (Abdul Halim, 2015 :64-65) dibedakan ke dalam 2 (dua) kategori yakni :

A. Manfaat Ekonomis Audit

- 1) Meningkatkan kredibilitas perusahaan
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kejujuran
- 3) Meningkatkan efisiensi operasional perusahaan
- 4) Mendorong efisiensi pasar modal.

B. Manfaat Audit dari Sisi Pengawasan

- 1) *Preventive Control*
Akuntansi akan bekerja lebih berhati-hati dan akurat bila mereka menyadari akan diaudit.
- 2) *Detective Control*
Suatu penyimpangan atau kesalahan yang terjadi lazimnya akan dapat diketahui dan dikoreksi melalui proses audit.
- 3) *Reporting Control*

Setiap kesalahan perhitungan, penyajian atau pengungkapan yang tidak dikoreksi dalam keuangan akan disebutkan dalam laporan pemeriksaan.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Audit

Menurut Arens, et.al (2017:12-15), jenis-jenis audit di bedakan menjadi 3

jenis, yaitu:

1. **Audit Operasional (Operational Audit)**
Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur dan metode operasi organisasi. Pada akhir audit operasional, auditor diharapkan untuk memberikan hasil evaluasi apakah kegiatan suatu entitas atau perusahaan tersebut sudah berjalan secara efektif, efisien dan ekonomis.
2. **Audit Ketaatan (Compliance Audit)**
Audit ketaatan dilakukan untuk menentukan apakah suatu entitas atau perusahaan yang diaudit mengikuti prosedur, aturan atau ketentuan tertentu yang telah ditetapkan oleh otoritas yang lebih tinggi. Hasil dari audit ketaatan ini ditujukan kepada manajemen perusahaan. Oleh karena itu, proses audit ini biasanya dilakukan oleh auditor yang bekerja pada suatu perusahaan tersebut.
3. **Audit Laporan Keuangan (Financial Statement Audit)**
Audit atas laporan keuangan dilaksanakan untuk menentukan apakah seluruh laporan keuangan telah dinyatakan sesuai dengan kriteria tertentu. Dalam audit laporan keuangan seorang auditor mengumpulkan bukti untuk menetapkan apakah laporan keuangan tersebut telah sesuai dengan kriteria yang berlaku atau sudah wajar. Bukti-bukti tersebut yang mendasari auditor untuk memberikan opini atas laporan keuangan klien tersebut.

Menurut Agoes (2017:12), terdapat 2 jenis audit yang ditinjau dari

luasnya pemeriksaan, yaitu:

1. **Pemeriksaan Umum (*General Audit*)** suatu pemeriksaan atas laporan keuangan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) independen yang bertujuan untuk memberikan opini kewajaran laporan keuangan secara keseluruhan.
2. **Pemeriksaan Khusus (*Special Audit*)**

Suatu bentuk pemeriksaan yang dilakukan oleh Kantor Akuntan Publik (KAP) yang hanya terbatas pada permintaan audit dengan memberikan opini terhadap bagian dari laporan keuangan yang diaudit.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Auditor

Auditor adalah seseorang yang menyatakan pendapat atas kewajaran dalam semua hal yang material, posisi keuangan hasil usaha dan arus kas yang sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum di Indonesia (Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Alvin A. Arens, 2017:5).

Menurut Arens et al. (2017:35), menyatakan bahwa auditor memiliki beberapa jenis dalam prakteknya, yaitu:

1. Kantor Akuntan Publik.

Kantor akuntan publik bertanggung jawab mengaudit laporan keuangan historis yang dipublikasikan 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 diaudit 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 kantor akuntan publik mencerminkan bahwa auditor yang menyatakan pendapat audit atas laporan keuangan harus memiliki lisensi sebagai akuntan publik. KAP sering 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 4.000 orang auditor diseluruh 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 seorang kepala. BPK melapor dan bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPR. Tanggung jawab utama BPK adalah untuk melaksanakan fungsi audit DPR, dan juga mempunyai banyak tanggung jawab audit seperti KAP.

BPK mengaudit sebagian besar informasi keuangan yang dibuat oleh berbagai macam badan pemerintah baik pusat maupun daerah.

4. Auditor Independen

Auditor Independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat oleh kliennya. Audit tersebut terutama ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan para pemakai informasi keuangan seperti: kreditor, investor, calon kreditor dan instansi pemerintah (terutama instansi pajak).

5. Auditor Pemerintah

Auditor Pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintahan yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau pertanggungjawaban keuangan yang diajukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor bekerja instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksa Keuangan, serta instansi pajak.

6. Auditor Internal

Auditor Intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan efisiensi dan efektifitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi”.

Menurut Mulyadi (2014: 28) tipe-tipe auditor, adalah sebagai berikut:

1. Auditor Independen

Auditor independen adalah auditor profesional yang menyediakan jasanya kepada masyarakat umum, terutama dalam bidang audit atas laporan keuangan yang dibuat kliennya. Audit tersebut terutama ditujukan untuk para pemakai informasi keuangan, seperti: kreditor, investor, calon kreditor, calon investor, dan instansi pemerintah.

2. Auditor Pemerintah

Auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pusat pertanggung jawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah. Meskipun terdapat banyak auditor yang bekerja di instansi pemerintah, namun umumnya yang disebut auditor pemerintah adalah auditor yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK), serta instansi pajak.

3. Auditor Intern

Auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan Negara maupun swasta) yang tugas pokoknya adalah

menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjaagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efesiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. Umumnya pemakai jasa auditor intern adalah Dewan Komisaris atau Direktur Utama Perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja Auditor

“Kepuasan kerja Auditor merupakan sikap (positif) tenaga kerja auditor terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya seorang auditor. Penilaian yang dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Auditor yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada auditor yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Umam,2010:192)”.

“Kepuasan kerja Auditor adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhan, dalam hal ini Auditor dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Kartono 2007: 249)”.

2.1.2.1 Dimensi-dimensi kepuasan kerja Auditor

Luthan (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana tugas kerja dianggap sesuai dan peningkatan kemampuan
- b. Gaji atau upah
Yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara cepatnya menerima gaji.
- c. Kesempatan promosi
yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir
- d. Pengawasan
Yaitu termasuk didalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja

- e. Rekan kerja
Yaitu sejauh mana hubungan sesama karyawan.
- f. Kondisi kerja
yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tataruang dan sebagainya

2.1.2.2 Aspek-aspek Kepuasan Kerja Auditor

Menurut Robbin (1996, dalam Badriyah 2013:229) ada lima aspek didalam kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

2.1.2.3 Jenis-jenis Kepuasan Kerja Auditor

Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan
Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.
2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan
Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang benar.
3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan
Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati

kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

2.1.2.4 Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Auditor

Kinerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (overload) dan resiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula (Trijayanti, 2015). Kepuasan kerja memiliki implikasi manajerial yang signifikan. Auditor yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mampu tampil lebih baik, sedangkan jika tingkat kepuasan kerja auditor rendah akan berdampak pada masalah kinerja

2.1.3 Self Efficacy Auditor

“*Self efficacy* Auditor merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan auditor mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk dapat mencapai hasil tertentu (Wolkfolk dalam Marini & Hamidah, 2014, hlm. 197)”.

“*Self-efficacy* Auditor adalah proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan auditor dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Ghufron dan Rini, 2010 dalam Atieka 2016, hlm 16)”

2.1.3.1 Komponen *Self Efficacy Auditor*

Komponen-komponen yang menentukan *Self Efficacy* yaitu (Suprpta dan Setiawan, 2017):

1. Keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sulit
2. Kemampuan untuk dapat mencapai tujuan yang telat ditekankan
3. Keyakinan untuk dapat bekerja secara efektif

2.1.3.2 Aspek-aspek *Self Efficacy Auditor*

Bandura (dalam Ghufron dan Rini Risnawati, 2012) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

1. Tingkat (*Level*)
Tingkat *Self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi.
2. Kekuatan (*Strength*)
Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.
3. Generalisasi (*Generality*)
Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self-efficacy* pada aktivitas yang luas. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, dapat mengontrol rasa malas saat mengerjakan tugas yang diberikan.

2.1.3.3 Fungsi *Self Efficacy Auditor*

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (1994:4-7) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut yaitu:

a. Fungsi Kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

b. Fungsi motivasi

Efikasi diri memiliki peran penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan yang kuat mendukung untuk mencapai suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap aktifitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi.

c. Fungsi Efikasi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi.

Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri. Individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat membangkitkan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

d. Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan timbul diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah malampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi. Nilai-nilai dan minta tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

2.1.3.4 Sumber-sumber *Self Efficacy Auditor*

Perubahan tingkah laku didasari oleh adanya perubahan *self efficacy*. Oleh karena itu *self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan maupun diturunkan tergantung pada sumbernya. Perubahan tingkah laku akan terjadi apabila sumber *self efficacy* berubah. Berikut ini adalah sumber-sumber *self efficacy* (Maharani, N, 2017). :

1. *Mastery experience*, merupakan suatu keberhasilan atau prestasi yang pernah dicapai di masa lalu, dapat meningkatkan *self efficacy* seseorang. Pengalaman sebelumnya merupakan sumber informasi yang paling berpengaruh bagi *self efficacy*.
2. *Vicarious Experiences*, *self efficacy* dapat diperoleh melalui metode belajar sosial yaitu belajar dari pengalaman orang lain. Melihat orang lain berhasil melalui usaha yang terus menerus meningkatkan keyakinan seseorang akan kemampuan mereka.
3. *Social Persuasion*, merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada disekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.
4. *Emotional and Psychological State*, keadaan emosi yang mengikuti suatu perilaku atau tindakan akan mempengaruhi *self efficacy* pada situasi tertentu.

2.1.4 Kinerja Auditor

Auditor adalah akuntan publik yang memberikan jasa kepada auditan untuk memeriksa laporan keuangan agar bebas dari salah saji (Mulyadi, 2013:1).

“Auditor adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan auditing harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen (Arens, Elder dan Brasley (2012:4) dalam Herman Wibowo)”.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Auditor

“Kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas (Tinangon (2012) “.

“Suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Taufik Akbar 2015)”.

2.1.4.2 Kriteria Penilaian Kinerja Auditor

Menurut Iqbal M, Aris Ali, dan Sri Handayani (2020) penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

“Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut”.

Sedangkan menurut Hanif (2013) dalam Novi (2018), suatu pencapaian kinerja auditor yang baik harus sesuai dengan standar yang berlaku dan kurun waktu tertentu. Hal tersebut dapat diukur melalui yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas menyelesaikan pekerjaan dengan seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki auditor
2. Kuantitas kerja
Suatu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pada pekerjaan auditor tersebut serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

2.1.4.3 Kinerja Auditor yang berkualitas

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara. 2000:67)

Kualitas proses audit dimulai dari tahap perencanaan penugasan, tahap pelaksanaan lapangan dan sampai pada tahap administrasi akhir. Indikator kualitas audit menurut (Harhinto dalam Muhammad Alifzuda Burhanudin, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Keberanian dalam Melaporkan Semua Kesalahan Klien
Kemampuan untuk melaporkan salah saji material dengan baik bergantung pada independensi. Dalam melaksanakan jasa prosesnya, auditor dituntut untuk tidak memihak, jujur secara

intelektual, dan bebas dari konflik kepentingan. Jika auditor menjadi korban tekanan pribadi, emosional, atau finansial, maka independensi auditor telah dikompromikan dan kemungkinan besar kualitas audit akan buruk.

2. Pemahaman terhadap sistem informasi klien

Auditor berusaha mendapatkan informasi lebih mendalam untuk memahami pengendalian yang ditetapkan dalam sistem komputer klien. Auditor harus dapat memperkirakan bahwa hasil audit pada akhirnya harus dapat dijadikan sebagai dasar untuk menilai apakah struktur pengendalian intern yang ditetapkan dapat dipercaya atau tidak. Kuat atau tidaknya pengendalian tersebut akan menjadi dasar bagi auditor dalam menentukan langkah selanjutnya.

3. Komitmen yang kuat dalam menyelesaikan audit

Sebelum audit atas laporan keuangan dilaksanakan, auditor perlu mempertimbangkan apakah ia akan menerima atau menolak perikatan audit dari calon kliennya. Jika auditor memutuskan untuk menerima perikatan audit dari calon kliennya, ia akan melaksanakan audit dalam beberapa tahap.

4. Berpedoman pada prinsip auditing dan prinsip akuntansi

Dalam melakukan pekerjaan lapangan. Auditor harus menjunjung tinggi prinsip auditor, dan menjadikan SPAP sebagai pedoman dalam melaksanakan pemeriksaan tugas laporan keuangan.

5. Tidak percaya begitu saja terhadap pernyataan klien

Pernyataan klien merupakan informasi yang belum tentu benar karena berdasarkan persepsi. Oleh karena itu auditor sebaiknya tidak begitu saja percaya terhadap pernyataan kliennya dan lebih mencari informasi lain yang relevan.

6. Sikap hati-hati dalam pengambilan keputusan

Dalam mengambil suatu keputusan, auditor diharapkan tidak tergesa-gesa, dan mempertimbangkan informasi-informasi pendukung lainnya. Kehati-hatian profesional mengharuskan auditor untuk merencanakan dan mengawasi secara seksama setiap kegiatan profesional yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Kadek Ricky Aridie Suprata dan Putu Ery Setiawan (2017)	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, <i>self efficacy</i> dan <i>time budget pressure</i> pada kinerja auditor pada KAP Bali	Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja, <i>self efficacy</i>	Kepuasan kerja dan <i>sefl efficacy</i> berpengaruh positif pada kinerja auditor
2	Riska Dian Purbowati, M. Taufiq dan Sutopo (2019)	Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kinerja auditor sebagai variabel mediasi pada KAP Semarang	Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja auditor
3	Ida Bagus Widya Kirana dan H. Bambang Suprasto (2019)	Pengaruh independensi auditor, pemahaman <i>good governance</i> <i>Iself efficacy</i> terhadap kinerja auditor pada KAP Bali	Penelitian ini hanya menggunakan variabel <i>self efficacy</i>	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Auditor

“Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015: 170)”

Kinerja seseorang juga akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja bagi auditor berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dalam melakukan pemeriksaan. Banyaknya pemeriksaan yang dilakukan (overload) dan risiko yang dihadapi auditor dalam melakukan audit, menjadikan seorang auditor sukar untuk dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerjanya dengan baik pula (Trijayanti, 2015).

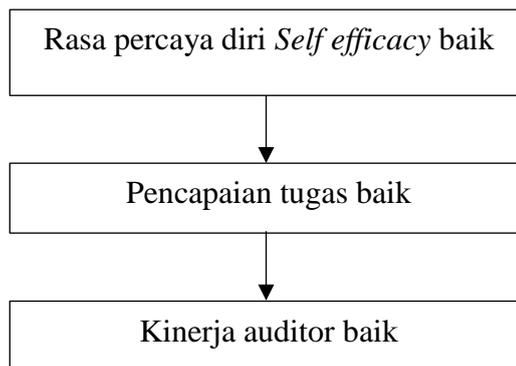
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Hal ini menunjukkan bahwa Auditor merasakan kepuasan dalam bekerja maka pekerjaan yang dihasilkan akan berjalan sesuai harapan kerja terpenuhi dan kinerja auditor baik, dengan demikian akan memberikan manfaat dalam kinerjanya.



Gambar 2. 1
Skema Pengaruh Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Auditor

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Auditor

Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja auditor adalah *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang auditor. *Self-efficacy* dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, adalah salah satu dari faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Arsanti (2009) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Shue (2013) berargumen bahwa *self efficacy* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja manajemen maupun kinerja auditor. Lilia (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian Kristiyanti (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *self efficacy* dan kinerja auditor pada KAP di Surakarta dan Yogyakarta. Auditor jika memiliki Rasa percaya diri (*Self efficacy*) baik akan pencapaian tugas baik sehingga dapat melaksanakan kinerja auditor yang baik.



Gambar 2. 2

**Skema Pengaruh *Self Efficacy*
terhadap Kinerja Auditor**

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul (Sugiyono 2017)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang merupakan simpulan sementara dari penelitian ini yaitu:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.

H₂ : *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Auditor.