

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Independensi

Dalam nilai-nilai dasar yang dianut BPK disebutkan bahwa BPK merupakan lembaga negara yang independen di bidang organisasi, legislasi, dan anggaran serta bebas dari pengaruh lembaga negara lainnya. Auditor secara profesional bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan untuk memenuhi tujuan pemeriksaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, auditor harus memahami prinsip-prinsip pelayanan kepentingan publik serta menjunjung tinggi integritas, objektivitas, dan independensi. Auditor harus mengambil keputusan yang konsisten dengan kepentingan publik dalam melakukan pemeriksaan.

Dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya, auditor mungkin menghadapi tekanan dan atau konflik dari manajemen entitas yang diperiksa, berbagai tingkat jabatan pemerintah, dan pihak lainnya yang dapat mempengaruhi objektivitas dan independensi auditor. Dalam menghadapi tekanan atau konflik tersebut, auditor harus profesional, objektif, berdasarkan fakta, dan tidak berpihak. Auditor harus bersikap jujur dan terbuka kepada entitas yang diperiksa dan para

pengguna laporan hasil pemeriksaan dalam melaksanakan pemeriksaannya dengan tetap memperhatikan batasan kerahasiaan yang dimuat dalam ketentuan perundang-undangan (BPK RI, 2007).

Pernyataan Standar Umum Kedua dalam SPKN (BPK RI, 2007) menjelaskan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa harus bebas dari sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya. Sehubungan dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk mempertahankan independensinya sedemikian rupa. Tujuannya adalah agar pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak mana pun.

2.1.2 Kompetensi

Secara literal, kompetensi diartikan sebagai berjuang bersama-sama. Kompetensi terkait erat dengan ide tentang kapabilitas. Orang yang menyebut dirinya kompeten adalah orang yang memiliki kapabilitas. Demikian juga tim yang diklaim kompeten adalah tim yang memiliki kapabilitas.

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor:43/KEP/2001, 20 Juli 2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menyatakan sebagai berikut.

1. Kompetensi: kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

2. Kompetensi umum: kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.
3. Kompetensi khusus: kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang PNS berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Dalam pernyataan Standar Umum Pertama SPKN (BPK RI, 2007) disebutkan "Pemeriksa secara kolektif harus memiliki kecakapan profesional yang memadai untuk melaksanakan tugas pemeriksaan". Sehubungan dengan pernyataan tersebut, semua organisasi pemeriksa bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap pemeriksaan dilakukan oleh para auditor yang secara kolektif memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Auditor yang melaksanakan pemeriksaan harus memelihara kompetensinya melalui pendidikan profesional berkelanjutan. Oleh karena itu, setiap auditor yang melaksanakan pemeriksaan, setiap dua tahun harus menyelesaikan paling tidak 80 jam pendidikan yang secara langsung meningkatkan kecakapan profesional auditor untuk melaksanakan pemeriksaan (BPK RI, 2007).

Pengalaman kerja seorang auditor akan mendukung keterampilan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tingkat kesalahan akan semakin berkurang. Jadi, kompetensi merupakan perpaduan antara kematangan pekerjaan (kemampuan), kematangan psikologi (kemauan), dan pengalaman kerja yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kesanggupan untuk bertanggung jawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang, Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Albar (2009).

Komitmen sama sekali tidak ada hubungannya dengan bakat, kepintaran atau talenta. Dengan komitmen yang kuat memungkinkan seseorang bisa mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual yang dapat diperoleh, sebaliknya tanpa komitmen maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana.

Menurut Kalbers dan Forgaty (1995) dalam Albar (2009), komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku.

Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan pada organisasi. Kalbers dan Forgaty (1995) dalam penelitian yang sama, menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuence* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Buchanan dan Vandenberg dalam Trisnaningsih (2007) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit

terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi Mowday, et al. dalam Trisnaningsih (2007). Komitmen organisasi 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 bagi pekerja terhadap organisasi.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan sangat ditentukan oleh profesionalisme terhadap bidang yang ditekuninya.

Profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan komitmen serta independensi untuk mencapai tingkatan yang tertinggi. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat

suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Komitmen yang tak kalah pentingnya harus dimiliki oleh seorang auditor, selain komitmen profesional adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi tersebut.

2.1.4 Pengalaman

Menurut Loeher (2002) dalam Elfarini (2007), pengalaman merupakan akumulasi gabungan dari semua yang diperoleh melalui berhadapan dan berinteraksi secara berulang-ulang dengan sesama benda alam, keadaan, gagasan, dan penginderaan. Penelitian Abdolmohammadi dan Wright (1987) dalam Mayangsari (2003) menunjukkan bahwa staf yang berpengalaman akan memberikan pendapat yang berbeda dengan staf junior untuk tugas-tugas yang sifatnya tidak terstruktur. Karakteristik tugas yang tidak terstruktur adalah tugas tersebut unik, tidak ada petunjuk pasti untuk dijadikan acuan, lebih cenderung berupa prediksi serta banyak membutuhkan intuisi dalam membuat keputusan. Karakteristik tugas terstruktur adalah tugas tersebut rutin, biasa terjadi, dan tidak memberikan pendapat.

Model Simon menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompleksitas tugas (Mayangsari, 2003). Dalam bidang pengauditan, hubungan ini tampak pada penelitian yang dilakukan oleh Ashton

dan Kramer (1980) serta Hamilton dan Wright (1882) dalam Mayangsari (2003). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pengalaman terhadap tugas-tugas yang sifatnya terstruktur, seperti pemeriksaan pengendalian internal terhadap sistem penggajian yang sederhana. Sementara hasil penelitian Frederick dan Libby (1986) dalam Mayangsari (2003) menunjukkan adanya pengaruh pengalaman yang signifikan terhadap pembuatan keputusan yang lebih kompleks, seperti mencari kelemahan system pengendalian internal, mencari kesalahan pencatatan, serta melakukan *analytical review*.

Secara spesifik pengalaman dapat diukur dengan rentang waktu yang telah digunakan terhadap suatu pekerjaan atau tugas (*job*). Penggunaan pengalaman didasarkan pada asumsi bahwa tugas yang dilakukan secara berulang-ulang memberikan peluang untuk belajar melakukannya dengan yang terbaik.

Selanjutnya, Knoers dan Haditono (1999) dalam Asih (2006) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Payama j. Simanjutak (2005) dalam Asih (2006), pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Artinya semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

2.1.5 Motivasi Auditor

Motivasi adalah keinginan didalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Menurut Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; yang prosesnya mencakup: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Dari berbagai jenis teori motivasi, teori yang sekarang banyak dianut adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Ahli yang mencoba merumuskan kebutuhan-kebutuhan manusia, di antaranya adalah Abraham Maslow. Maslow telah menyusun “tingkatan kebutuhan manusia”, yang pada pokoknya didasarkan pada prinsip, bahwa (Wahjosumidjo 1987 dalam Efendy 2010):

1. Manusia adalah “ binatang yang berkeinginan”;
2. Segera setelah salah satu kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan lainnya akan muncul;
3. Kebutuhan-kebutuhan manusia nampak diorganisir ke dalam kebutuhan yang bertingkat-tingkat;
4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka tidak mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Maslow merumuskan lima jenjang kebutuhan manusia, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut (Wahjosumidjo 1987 dalam Efendy 2010):

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*Physiological Needs*). Manifestasi kebutuhan ini tampak pada tiga hal yaitu sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun, dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan social (*Social Needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*), semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal, misalnya mobil mercy, kamar kerja yang *full AC*, dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*), kebutuhan ini bermanifestasi pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kerja melalui seminar, konferensi, pendidikan akademis, dan lain-lain.

Dalam konteks organisasi, motivasi adalah pepaduan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan personil. Hal ini akan mencegah terjadinya ketegangan / konflik sehingga akan membawa pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

2.1.6 Kinerja Auditor

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* 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 tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara 2005 dalam Wibowo 2009). Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kalbers dan Forgatty (1995) dalam Trisnaningsih (2007) mengemukakan bahwa kinerja auditor sebagai

evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja (prestasi kerja) auditor adalah 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. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

2.1.7 Auditor Pemerintah

Guy (2002), auditor pemerintah adalah auditor yang dipekerjakan oleh badan pemerintah federal, negara bagian, dan lokal untuk menentukan ketaatan dengan hukum, peraturan perundangan, kebijakan, dan prosedur.

Audit pemerintah/sector publik berbeda dengan audit pada sector bisnis atau audit sector swasta. Audit sector publik dilakukan pada organisasi pemerintahan yang bersifat nirlaba seperti sector pemerintahan daerah (pemda), BUMN, BUMD dan instansi lain yang berkaitan dengan pengelolaan kekayaan negara. Sedangkan audit sector bisnis dilakukan pada perusahaan-perusahaan milik swasta yang bersifat mencari laba.

Mulyadi (2002) menyatakan bahwa auditor pemerintah adalah auditor profesional yang bekerja di instansi pemerintah yang tugas pokoknya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan yang disajikan oleh unit-unit organisasi atau entitas pemerintahan atau penanggungjawaban keuangan yang ditujukan kepada pemerintah.

Mulyadi (2002) juga menjelaskan bahwa sama halnya dengan sektor privat, auditor pemerintah jugadibagi ke dalam dua kelompok yaitu auditor eksternal dan auditor internal. Auditor eksternal dipegang oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Sedangkan auditor internal dipegang oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), serta instansi pajak. BPK adalah lembaga tinggi negara yang tugasnya melakukan audit atas pertanggungjawaban keuangan Presiden RI dan aparat di bawahnya kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR).

2.1.8 Matrik Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Matrik Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul	Variabel	Objek dan Hasil Penelitian
1	Zulkifli Albar. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor	Variabel Dependen: Kinerja Auditor Variabel Independen: Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman, Motivasi auditor	Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial dan secara simultan, Tingkat Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi, Sistem Reward, Pengalaman dan Motivasi Auditor berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Inspektorat.

2	<p>Hian Ayu Oceani Wibowo</p> <p>Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor</p>	<p>Variabel Dependen: Kinerja auditor</p> <p>Variabel Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pemahaman <i>Good Governance</i></p>	<p>Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Akuntan Publik di Daerah Istimewa Yogyakarta</p> <p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka didapatkan hasil bahwa hipotesis 1,2,3,4,5 dapat diterima, yang berarti Independensi Auditor, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pemahaman <i>Good Governance</i> berpengaruh terhadap Kinerja Auditor baik secara simultan dan secara parsial</p>
3	<p>Dodik Ariyanto dan Ardani Mutia Jati, 2009.</p> <p>Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Produktivitas Kerja Auditor Eksternal</p>	<p>Variabel Dependen: Produktifitas kerja</p> <p>Variabel Independen: Independensi, Kompetensi, dan Sensivitas Etika Profesi</p>	<p>Objek penelitian dalam penelitian ini adalah BPK RI Provinsi Bali.</p> <p>Independensi, kompetensi, dan sensitivitas etika profesi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja auditor eksternal pada Perwakilan BPK RI Provinsi Bali.</p>
4	<p>Muh. Taufiq Efendy</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah</p>	<p>Variabel Dependen: Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah</p> <p>Variabel Independen: Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi</p>	<p>Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo.</p> <p>Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah</p> <p>independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit aparat Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah.</p>

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Auditor yang menegakkan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan.

Seorang akuntan publik yang independen adalah akuntan publik yang tidak mudah dipengaruhi, tidak memihak siapapun, dan berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, tetapi juga pihak lain pemakai laporan keuangan yang mempercayai hasil pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa jika seorang auditor bersikap independen, maka ia akan memberi penilaian yang senyatanya terhadap laporan keuangan yang diperiksa, tanpa memiliki beban apapun terhadap pihak manapun. Maka penilaiannya akan mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari sebuah perusahaan yang diperiksa. Dengan demikian maka jaminan atas keandalan laporan yang diberikan oleh auditor tersebut dapat dipercaya oleh semua pihak yang berkepentingan.

Wibowo (2009), mengindikasikan bahwa semakin independen seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan, maka kinerjanya akan semakin baik pula.

Trisnaningsih (2007), menemukan bahwa independensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Independensi merupakan aspek penting bagi profesionalisme akuntan khususnya dalam membentuk integritas pribadi yang tinggi. Dengan demikian, semakin independen seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan, maka semakin baik kinerja yang dilakukan auditor tersebut.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Independensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor

Kompetensi auditor adalah kemampuan auditor untuk mengaplikasikan pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melakukan audit sehingga auditor dapat melakukan audit dengan teliti, cermat, *intuitif*, dan obyektif. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika ia tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Dalam audit pemerintahan, auditor dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya dalam metode dan teknik audit, akan tetapi segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

Husni Akbar (2004) dalam Esya (2008) menyimpulkan bahwa semakin baik kompetensi auditor, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Ariyanto (2009) dalam penelitiannya yang menguji tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja auditor memperoleh hasil signifikan, yang berarti kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja auditor. Dengan demikian, semakin baik kompetensi auditor, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dengan melihat hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

H2: Kompetensi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. 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 auditor terhadap organisasi. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Meyer et al. (1989) dalam Wibowo (2009) menguji hubungan antara kinerja manajer tingkat atas dengan komitmen *affective* dan komitmen *continuance* pada perusahaan jasa makanan. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen *affective* berkorelasi secara positif dengan kinerja, sedangkan komitmen *continuance* berkorelasi secara negatif dengan kinerja. Temuan tersebut didukung oleh Trisnaningsih (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Wibowo (2009), mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Namun, temuan tersebut berlawanan dengan Somers dan Bimbaum (1998) dalam Wibowo (2009) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*affective* dan *continuance*) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini tidak mendukung dari penelitian-penelitian yang lain. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis mencoba menguji kembali pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja auditor, dengan menarik hipotesis sebagai berikut :

H3: Komitmen organisasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.2.4 Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Auditor

Auditor yang tidak berpengalaman akan melakukan atribusi kesalahan lebih besar dibandingkan dengan auditor yang berpengalaman, sehingga dapat mempengaruhi kualitas audit. Seorang auditor profesional harus mempunyai pengalaman yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman auditor akan menjadi bahan pertimbangan yang baik dalam mengambil keputusan dalam tugasnya.

Arens *dkk* (2004) dalam Sukriah *dkk* (2009), sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam bidang industri yang digeluti kliennya.

Albar (2009) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor memperoleh hasil yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Penelitian mengenai pengaruh pengalaman terhadap kinerja auditor juga dilakukan oleh Sahat Simangun Song (2004) dalam Albar (2009). Hasil penelitiannya mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengalaman auditor terhadap kinerja auditor tersebut. Dengan demikian, semakin banyak pengalaman seorang auditor dalam melakukan pemeriksaan, maka semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4: Pengalaman auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**2.2.5 Pengaruh Motivasi Auditor Terhadap Kinerja Auditor**

Terry dalam Moekijat (2002) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan di dalam seorang individu yang mendorong ia untuk bertindak. Sedangkan menurut Panitia Istilah Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; yang prosesnya mencakup: pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Hasil penelitian Albar (2009) mengenai pengaruh motivasi auditor terhadap kinerja auditor mengindikasikan bahwa seorang auditor yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian lain, Hendriyanti Dwilitan (2004) dalam Albar (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi auditor terhadap kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seorang auditor maka akan semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan pernyataan di atas dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: Motivasi auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.**2.3 Kerangka Konseptual**

Penjelasan mengenai hubungan antara independensi, kompetensi, komitmen organisasi, pengalaman dan motivasi auditor terhadap kinerja auditor dapat dilihat secara singkat melalui kerangka koseptual. Kerangka koseptual yang dibuat

berupa gambar skema untuk lebih menjelaskan mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Gambar 1. Skema hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

