

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. REVIEW HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperkaya pengetahuan teoritis yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis dapat menemukan penelitian yang hampir sama seperti judul penelitian dari penelitian terdahulu. Berikut ini adalah jurnal yang terkait dengan penelitian untuk referensi penulis.

Penelitian pertama oleh Wahidi *et al* (2020:218) bertujuan untuk menguji pengaruh independensi auditor terhadap gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai mediasi variabel. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) independensi auditor signifikan mempengaruhi komitmen organisasi, (2) independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (3) organisasi komitmen tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening untuk pengaruh variabel independensi dengan kinerja auditor, (4) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (5) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (6) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (7) organisasi komitmen tidak dapat menjadi variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, (8) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (9) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, (10) organisasi komitmen dapat digunakan sebagai variabel mediasi untuk pengaruh variabel mediasi untuk pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Dariana dan Refina (2020:128) bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner sebanyak 30 eksemplar, yang dibagikan kepada responden yang merupakan staf auditor senior dan junior. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018:1059) bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan sampling jenuh dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor dan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Penelitian selanjutnya, Handayani (2019:511) dengan tujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor. Penelitian ini menggunakan teknik convenience sampling untuk memilih responden. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional terhadap kinerja auditor. Selain itu, ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan, posisi fungsional, terhadap kinerja auditor dengan komitmen organisasi sebagai anteseden.

Penelitian oleh Novasari *et al* (2020:43) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan temuan audit atas kinerja auditor pemerintah kabupaten wonogiri. Penelitian ini menggunakan data primer. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya pemimpin organisasi memiliki kinerja yang baik kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi mendorong dan mengendalikan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan atas kesadaran mereka dalam mencapai suatu tujuan. Hasil pengujian

hipotesis kedua menunjukkan bahwa organisasional variabel budaya berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu organisasi memiliki sentimen yang baik terhadap pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi dalam melakukan pekerjaan yang sesuai pemahaman, pemikiran, dan perasaan tentang masalah itu menjadi nilai atau aturan dalam organisasi. Hasil hipotesis yang ketiga pengujian menunjukkan bahwa variabel temuan audit berpengaruh positif terhadap kinerja auditor yang berarti kemampuan karyawan yang baik untuk menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh suatu area internal.

Penelitian Salih and Hla (2016:121) menunjukkan bahwa budaya organisasi diperlukan untuk keberhasilan pengembangan organisasi saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan jantung dari kegiatan organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan jasanya dalam hal kualitas. Apalagi kualitasnya merupakan program tinjauan asurans dikembangkan untuk meyakinkan publik bahwa auditor harus mempertahankan gelar kompetensi tertentu dalam kerja praktek mereka di kantor publik.

Penelitian oleh Mohamud *et al* (2017:17009) tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia, untuk mengetahui pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia dan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan moneter, pengayaan pekerjaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terhadap hubungan yang baik antara motivasi dan kinerja karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia.

Penelitian dilakukan oleh Nikpour (2017:65) tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki peran mediasi karyawan komitmen organisasi pada hubungan antara budaya organisasi dan penampilan organisasi. Penelitian ini merupakan

penelitian deskriptif dan korelasional dilakukan melalui metode survei. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang disarankan memiliki kesesuaian dan budaya organisasi yang sesuai di luar dampak langsungnya diberikan dampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui mediasi komitmen organisasi karyawan bahwa sejauh mana dampak tidak langsung itu jauh lebih tinggi daripada dampak langsung.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang diterapkan perusahaan agar membentuk suatu karakteristik atau perilaku dalam memimpin agar karyawan dapat mengerjakan tugas tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Umi *et al*, 2015:2).

Budaya organisasi menjadi semakin berkembang dengan pertumbuhan dari iklim dalam organisasi. Maka berkembanglah konsep budaya organisasi berbagai versi mengingat kata “budaya” yang diambil dari subjek ilmuwan morfologi dan sosiologis, menurut makna budaya yang berisi makna negara, artinya telah ditambahkan begitu luasnya sehingga bisa dilihat dari berbagai sudut. Namun dalam proses adaptasi, orang mengira bahwa itu adalah inti dari kebudayaan apakah sistem nilai bersama menurut Trice dan Bayer dalam Fachereza *et al* (2018:118). Budaya organisasi merupakan cara anggota atau karyawan dalam menghadapi masalah eksternal dan internal maka budaya organisasi harus dikembangkan dan diterapkan oleh anggota agar dapat dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota pada saat menghadapi masalah.

Budaya organisasi merupakan peluang untuk membangun sumber daya manusia diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan dalam semua aspek sikap dan perubahan perilaku yang sedang berjalan dan akan datang. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, dapat menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja menurut Riani dalam Munandar *et al* (2020:30).

Budaya organisasi adalah salah satunya strategi memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya dapat memenuhi persyaratan perilaku di tempat kerja karyawan, jika budaya ini sangat cocok dan mendukung karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mempertahankan kebahagiaan diri sendiri, selain itu budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pekerja (Sagita *et al*, 2018:74).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan budaya organisasi adalah norma dan nilai yang diterapkan perusahaan agar membentuk karakteristik dan dapat beradaptasi dengan yang lain. Budaya dapat dijadikan sebagai pedoman saat

menghadapi masalah dan budaya organisasi dapat menggerakkan orang-orang untuk melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi dijadikan sebagai motivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik, untuk memenuhi persyaratan perilaku.

2.2.1.1 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengarah pada sistem berbagai makna yang telah diterapkan oleh anggota yang membedakan organisasi lainnya (Robbin dan Judge, 2015:355).

Tampubolon (2016:50) mengatakan ada enam indikator dalam pengukuran budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Mengukur resiko sangat inovatif sesuai dengan kesepakatan karyawan, bahwa norma yang dibentuk harus disesuaikan dengan risiko yang kemungkinan terjadi pada organisasi. Sehingga aturan yang dibentuk dengan kesepakatan bersama dapat menjadikan tanggung jawab pemecahan suatu risiko dalam organisasi.
- b. Karyawan harus memperhatikan dengan detail dan teliti pada pelaksanaan tugas untuk memperoleh gambaran berkualitas yang dapat dicapai, tanggap dalam permasalahan dan memperoleh jalan keluar permasalahan.
- c. Hasil yang dicapai sebagai orientasi apabila atasan dapat mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sampai pada target yang dituju dapat terpenuhi .
- d. Orientasi merupakan kepentingan karyawan. Organisasi berhasil karena adanya kerja sama tim. Apabila ada anggota yang memiliki permasalahan maka dapat dikomunikasikan dengan anggota lainnya ataupun atasan sehingga masalah juga dapat terselesaikan dengan solusi bersama.
- e. Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, dalam artian produktivitas kerja yang baik dapat dihasilkan apabila kriteria yang ditetapkan sudah terpenuhi.
- f. Karyawan harus konsisten dalam menjaga stabilitas kerja. Penting dipahami bahwa saat bekerja karyawan harus memperhatikan kondisi kesehatan. Jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dapat mengabaikan kesehatannya dalam bekerja. Kesehatan yang baik dapat mengendalikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika kesehatan tidak stabil maka saat berkerja merasa tidak nyaman.

2.2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Nilai dan keyakinan organisasi adalah dasar budaya organisasi, keduanya sangat penting keduanya berpengaruh terhadap etika perilaku orang didalamnya yang secara tidak langsung turut membentuk budaya kerja karyawan. Budaya organisasi memiliki berbagai macam fungsi didalam sebuah organisasi dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbins (2015:31) mengatakan bahwa budaya organisasi menjalankan suatu fungsi didalam organisasi, yaitu :

- a) Budaya membawa rasa indetitas kepada anggota organisasi
- b) Budaya dapat memudahkan anda membuat suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi
- c) Budaya menstabilkan sistem sosial, yang artinya adalah perekat sosial yang bermanfaat untuk menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
- d) Budaya merupakan mekanisme pembentukan makna dan kendali yang dapat membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbin dalam Ganyang (2018:132), yaitu :

- a. Inovasi dan mengambil resiko
Manajemen organisasi dapat membimbing anggota organisasi untuk lebih aktif dalam berinovasi dan mengambil risiko sampai batas tertentu.
- b. Perhatian terhadap detail
Memberikan motivasi kepada anggota organisasi untuk melakukan perencanaan terperinci dan analisis pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.
- c. Hasil orientasi
Manajemen organisasi harus memperhatikan hasil atau manfaat yang dicapai oleh seluruh anggota organisasi.
- d. Orientasi orang
Keputusan dan kebijakan pengurus organisasi tetap memperhatikan kepentingan anggota organisasi, dan bersimpati dengan permasalahan yang dihadapi anggota organisasi.

e. Orientasi tim

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang menciptakan sinergi akan lebih efektif dan efisien jika dipadukan dengan kerja individu.

f. Agreventas

Manajemen organisasi bisa membimbing anggota organisasi menjadi lebih baik

g. Stabilitas

Stabilitas dapat terwujud bila seluruh anggota organisasi dapat menaati nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi

2.2.2 Profesionalisme

Perilaku profesional adalah cerminan dari profesionalisme, dengan beranggapan bahwa sikap dan perilaku saling berkaitan. Profesionalisme adalah individu yang penting, karena akuntan publik yang profesional harus memiliki kinerja yang baik tanpa melihat pekerjaan yang bertanggung jawab kepada masyarakat, pelanggan, dan rekan kerja. Jika seseorang dapat memenuhi ketiga standar tersebut, yaitu memiliki pengetahuan profesional untuk melakukan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan tugas atau profesi dengan merumuskan standar-standar dalam bidang profesi yang bersangkutan, dan melaksanakan tugas profesionalnya dengan cara sebagai berikut, dia disebut profesional dan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan menurut Kristianto (2017:4).

Profesionalisme merupakan watak yang berwujud dalam suatu tingkah laku, dengan tujuan dalam menjalankan profesi yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya menurut Suwinardi (2017:81). Profesionalisme auditor adalah tanggung jawab untuk bertindak yang tidak hanya memenuhi tanggung jawab sendiri, hukum, serta peraturan sosial. Akuntan publik bertindak profesional untuk mengaku adanya tanggung jawab mereka kepada masyarakat, klien dan praktisi lain termasuk perilaku terhormat, meskipun artinya mengorbankan diri. Seorang auditor diharapkan dapat menekuni etika profesional perusahaan yang ditetapkan oleh Asosiasi Akuntansi Indonesia (IAI) untuk menghindari persaingan yang tidak sehat menurut Reis *et al* (2019:241).

Profesionalisme auditor mengacu pada sikap dan perilaku yang baik dari auditor dalam mempertahankan reputasi profesional dan menghindari perilaku yang

berpotensi diskriminatif profesi. Profesionalisme auditor tercermin dari perilaku auditor saat melakukan audit. Tugas laporan audit keuangan sesuai dengan standar, prosedur audit, dan selalu menerapkan pada kode etik profesi. Jika auditor memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang cukup untuk mendukung audit, mereka dapat menunjukkan profesionalismenya dengan baik. Memutuskan perencanaan, pelaksanaan dan laporan hasil audit menurut Ardianingsih dan Ilmiani (2019:3).

2.2.2.1 Ciri Profesionalisme

Lima ciri pada profesionalisme menurut Suwirnadi (2019:81) yaitu :

- a. Profesionalisme memerlukan sifat kesempurnaan hasil (perfect result), yang bertujuan untuk meningkatkan mutu.
- b. Profesionalisme membutuhkan kesungguhan dan ketelitian kerja yang dapat diperoleh dari pengalaman dan kebiasaan.
- c. Profesionalisme mewajibkan sifat ketekunan dan ketabahan, dalam artian sifat yang tidak pernah merasa puas dan mudah putus asa.
- d. Profesionalisme membutuhkan integritas tinggi yang tidak dapat tergoyahkan oleh keadaan dan godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
- e. Profesionalisme membutuhkan keutuhan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaganya efektivitas kerja yang tinggi.

2.2.2.2 Dimensi Profesionalisme

Terdapat lima dimensi untuk mengembangkan konsep profesionalisme dari level individual yang digunakan untuk profesionalisme eksternal auditor, menurut Hall R dalam Febrianty (2012:19), yaitu :

1. Pengabdian Profesi

Dicerminkan berdasarkan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dan keteguhan untuk dapat melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini merupakan aktualisasi diri berdasarkan pencurahan diri.

2. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial merupakan suatu pandangan mengenai pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik warga juga kalangan lainnya karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu pandangan bahwa seorang yang profesional wajib menciptakan keputusan sendiri tanpa adanya tekanan pihak lain (pemerintah, klien, serta mereka yang bukan anggota profesi). Adanya campur tangan dapat menyebabkan hambatan kemandirian secara profesional.

4. Keyakinan Terhadap Profesi

Suatu keyakinan bahwa yang berhak menilai apakah pekerjaan yang dilakukan secara profesional atau tidak profesional, bukan orang luar yang tidak kompeten di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Hubungan Dengan Sesama Profesi

Merupakan ikatan profesi menjadi acuan, termasuk organisasi dan kelompok formal rekan-rekan informal sebagai ide utama untuk melaksanakan pekerjaan.

2.2.2.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menunjukkan sikap untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan tertentu (Mulyadi, 2015:150). Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dengan baik dan tanpa paksaan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan bersama (Busro, 2018:226).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperan dan memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan (Edison, 2016:93). Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan, ada saatnya pemimpin tidak memberikan kesempatan pada karyawannya untuk bertanya, ada waktunya pemimpin memberikan kesempatan untuk berdiskusi, bertanya, dan ada saatnya pemimpin memberikan kondisi yang ada pada karyawannya (Amirullah, 2015:16).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pada dasarnya bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

2.2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator dalam kepemimpinan menurut Affandi (2018:116) yaitu:

1) Dimensi Karakteristik Kepemimpinan

- a. Kecukupan spritual,fisik,dan sosial
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat menyelesaikan masalah dengan inovatif
 - d. Harus jujur
 - e. Dapat berkomunikasi dengan baik
- 2) Kepemimpinan efektif
- a. Bertanggung jawab
 - b. Disiplin
 - c. Kuatnya motivasi dalam memimpin
 - d. Cepat dalam pengambilan keputusan
 - e. Mempunyai banyak hubungan

2.2.2.5 Macam Gaya Kepemimpinan

Ada 3 macam gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2015:150) yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis (Authoritarian) yaitu:
 - a. Pemimpin membuat kebijakan
 - b. Saat melakukan kegiatan pemimpin setiap waktu membacakan teknik-teknik dan langkah-langkah kepada anggota agar tidak pasif.
 - c. Pemimpin memberikan tugas dan bekerja sama antar tim
2. Gaya kepemimpinan demokratis (Democratic) yaitu :
 - a. Pengambilan keputusan dan kebijakan pada kelompok atas dorongan pemimpin
 - b. Seorang pemimpin harus menghargai pendapat anggota organisasi dan apabila ada hambatan maka pemimpin dapat memberikan alternatif
 - c. Setiap anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih
3. Gaya kepemimpinan kebebasan (laissez faire) yaitu :
 - a. Diberikan kebebasan penuh kepada anggota organisasi dalam partisipasi ini sangat kecil bagi pemimpin
 - b. Pemimpin tidak berpartisipasi saat penentuan tugas
 - c. Memberikan komentar dan pertanyaan kepada anggota terhadap kegiatan organisasi

2.2.3.1 Kinerja Auditor

Kinerja berdasarkan istilah dari kata job perfomance atau prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai pegawai selama pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2015:67). Sedangkan kinerja auditor merupakan hasil kerja dalam kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai selama pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara 2014:9).

Kinerja auditor adalah penilaian pekerjaan yang bebas untuk meninjau kegiatan dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan para pemimpin menurut Sudiksa dan Karya (2016:735). Kinerja auditor dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu pengalaman auditor. Kepatuhan dengan standar umum dalam standar profesional akuntan publik yang membutuhkan auditor untuk memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam pekerjaan yang mereka tekuni, dan harus memenuhi kualifikasi teknis dan kualifikasi audit. Mereka memiliki pengalaman yang luas dalam industri yang mereka audit. Auditor yang berpengalaman jarang membuat kesalahan ketika melakukan tugas mengaudit laporan keuangan. Karena itu, pengalaman ini adalah faktor yang sangat penting bagi auditor menurut Anggreni dan Rasmini (2016:147).

Berdasarkan pengertian diatas bahwa kinerja auditor merupakan hasil yang diperoleh oleh auditor berdasarkan kemampuan, pengalaman dan tepat waktu saat melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu dalam waktu dekat.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Auditor

Menurut Wibowo (2016:86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan adalah suatu keadaan yang ingin dicapai oleh individu atau organisasi secara aktif. Pengertian ini menunjukkan bahwa tujuan bukanlah persyaratan atau harapan.

2. Standar

Standar penting karena memberitahu kapan tujuan dapat dicapai. Standar merupakan indikator untuk mengukur apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa standar, kita bisa mengetahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengukur kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik, kinerja dapat dievaluasi dan kinerja dapat ditingkatkan.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu berhasil menyelesaikan tujuan. Alat atau sarana merupakan faktor pendukung dalam mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tidak mungkin untuk melakukan tugas tertentu atau menyelesaikan tujuan sesuai jadwal.

5. Motif

Motif adalah alasan atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu

6. Peluang

Pekerja harus mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk presentasi yaitu kurangnya waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2.3.3 Standar Kinerja Auditor

Auditor internal harus mematuhi peraturan yang berlaku untuk mendapatkan hasil pemeriksaan yang diinginkan. Standar yang berlaku bagi seorang audit internal adalah standar kinerja auditor. Jika kinerja auditor yang baik jika memenuhi standar kinerja yang berlaku.

Berikut standar kinerja auditor internal menurut The Institute of Internal Auditor (2017:22) :

1. Mengelola Aktivitas Audit Internal

- a. Kepala audit internal harus efektif mengelola aktivitas audit internal untuk memastikan aktivitas ini memberikan nilai untuk organisasi.

- b. Perencanaan

Untuk menetapkan prioritas kegiatan aktivitas audit internal kepala audit harus menyusun perencanaan berbasis risiko yang sesuai dengan tujuan organisasi.

- c. Komunikasi dan Persetujuan

Kepala audit internal menyampaikan berbagai rencana aktivitas audit internal, termasuk perubahan sementara yang disetujui oleh manajemen senior dan dewan direksi. Kepala audit internal menyampaikan dampak dari keterbatasan sumber daya.

d. Pengelolaan Sumber Daya

Kepala audit internal harus memastikan sumber daya audit yang sesuai, memadai dan bisa digunakan secara efektif untuk mencapai rencana yang disetujui.

e. Kebijakan dan Prosedur

Kebijakan dan prosedur harus ditetapkan kepala audit internal untuk mengarahkan audit internal.

f. Laporan Kepada Manajemen Senior dan Dewan

Kepala audit harus secara teratur melaporkan kinerja aktivitas audit internal atas rencana dan kesesuaian terhadap kode 36 etik dan standar. Laporan harus mencakup risiko signifikan, masalah terkait pengendalian, risiko terjadinya kecurangan, masalah tata kelola dan hal-hal lain yang perlu diperhatikan dari manajemen senior dewan.

2. Sifat Dasar Pekerjaan

Kegiatan audit internal harus dievaluasi untuk meningkatkan proses tata kelola, manajemen risiko dan gunakan metode sistematis untuk pengendalian organisasi, reguler, berbasis risiko. Kredibilitas dan nilai audit internal tercermin dalam auditor proaktif dan penilaian mereka memberikan wawasan baru dan pertimbangan dampak masa depan.

a. Tata Kelola

Kegiatan audit internal harus dievaluasi dan memberikan rekomendasi sesuai untuk meningkatkan proses tata kelola organisasi.

b. Pengelolaan Risiko

Informasi pendukung dapat diperoleh untuk kegiatan audit internal dari berbagai tugas. Hasil berbagai tugas dapat dilihat bersama akan memberikan wawasan proses manajemen risiko organisasi dan efektivitas. Proses manajemen risiko dipantau melalui aktivitas manajemen penilaian berkelanjutan, individu atau keduanya.

c. Pengendalian

Kegiatan audit internal harus membantu organisasi dalam memelihara pengendalian yang efektif dengan cara mengevaluasi efisiensi dan efektivitas serta mendorong perkembangan selanjutnya.

3. Perencanaan Penugasan

Auditor internal harus membuat dokumentasi dan menyusun rencana termasuk

tujuan misi, ruang lingkup, waktu, dan alokasi sumber daya. Partisipasi dalam rencana harus dipertimbangkan strategi, sasaran dan risiko organisasi yang terkait dengan partisipasi.

a. Pelaksanaan Penugasan

Audit internal harus diidentifikasi, dianalisis, dievaluasi, dan mencatat informasi yang cukup untuk mencapai tujuan tugas.

b. Pengidentifikasian Informasi

Audit internal harus mendapatkan informasi yang cukup, handal, relevan dan berguna untuk mencapai tujuan tugas.

c. Analisis dan Evaluasi

Audit internal harus memberikan hasil penugasan pada analisis dan evaluasi yang sesuai.

d. Pendokumentasian Informasi

Audit internal harus mencatat informasi yang cukup, andal, relevan dan berguna untuk membuat kesimpulan dan hasil tugas.

e. Supervisi Penugasan

Setiap pekerjaan harus diawasi dengan baik untuk memastikan pencapaian tujuan, jaminan kualitas, dan pendidikan karyawan.

4. Komunikasi Hasil Penugasan

Auditor internal harus memberikan hasil penugasannya

a. Kriteria Komunikasi

Komunikasi mencakup tujuan, ruang lingkup, dan hasil tugas. Komunikasi akhir dari hasil partisipasi harus disertakan kesimpulan yang dapat diterapkan, termasuk rekomendasi dan tindakan korektif yang dapat diterapkan. Apabila, pendapat auditor internal harus diberikan maka opini harus mempertimbangkan ekspektasi manajemen senior dan dewan direksi pemangku kepentingan lainnya dan harus didukung oleh informasi yang cukup, andal, relevan, dan berguna.

b. Kualitas Komunikasi

Penyampaian komunikasi harus akurat, objektif, jelas, ringkas, lengkap, dan tepat waktu.

c. Pengungkapan atas Penugasan yang Tidak Patuh terhadap Standar

Jika auditor tidak mengikuti kode etik atau standar dapat mempengaruhi partisipasi,

dan hasil partisipasi pertukaran harus mengungkapkan :

- a. Prinsip atau aturan perilaku kode etik atau standar yang tidak semuanya dipatuhi
- b. Alasan ketidakpatuhan
- c. Adanya dampak ketidakpatuhan terhadap penugasan dan hasil penugasan yang disampaikan.
- d. Penyampaian Hasil Penugasan
- e. Kepala audit internal harus menyampaikan hasil penugasan kepada pihak yang memiliki kepentingan.
- f. Pendapat Umum

Jika ada pendapat, maka harus mempertimbangkan strategi, sasaran, dan risiko organisasi harapan dari risiko organisasi harapan dari manajemen senior, dewan direksi dan pemangku kepentingan lain. Opini publik harus didukung oleh informasi yang memadai, dapat diandalkan, relevan dan berguna.

5. Pemantauan Perkembangan

Kepala audit internal menetapkan dan memelihara sistem untuk memastikan disposisi hasil partisipasi yang telah didiskusikan dalam pertukaran untuk manajemen.

6. Komunikasi Penerimaan Risiko

Kepala audit internal menyimpulkan bahwa manajemen telah mengambil risiko yang tidak dapat ditanggung oleh organisasi, audit internal harus mendiskusikan masalah ini dengan manajemen senior. Dalam hal ini penanggung jawab audit internal yakin bahwa masalah tersebut belum selesai, kepala audit internal harus menyampaikan hal ini kepada dewan.

2.3. Hubungan antar Variabel Penelitian

2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, sudah disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman dan perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasi. Budaya organisasi yang kuat, nilai bersamanya dapat dipahami secara mendalam, serta dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi menurut Sutrisno (2019:2). Budaya organisasi memberikan sugesti dalam perilaku yang

ditanamkan organisasi dengan tujuan dapat menyelesaikan tugas dengan sukses serta membagikan keuntungan pada auditor. Maka auditor mempunyai rasa percaya diri , kemandirian, dan menyenangkan diri. Sifat- sifat ini bisa mengembangkan harapan pada auditor agar dapat meningkatkan kinerjanya (Nuraini, 2016:5). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019:518), Prabayanthi dan Widhiyani (2018:1079), Wahidi et al (2020:236) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor .

2.3.2. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor

Profesionalisme menandai perilaku, tujuan, atau kualitas profesi atau profesional. Auditor dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusi yang layak dipercaya oleh para pengambil keputusan internal dan eksternal perusahaan. Profesionalisme auditor menjadikannya indikator penting yang harus dimiliki auditor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, apabila profesionalisme diterapkan pada auditor akan berdampak pada peningkatan kinerja auditor yang dihasilkan (Sitorus *et al*, 2019:5). Sikap profesionalisme dapat mengambil keputusan dari pertimbangan yang dimilikinya berdasarkan pengabdian pada profesi, kewajiban sosial, kemandirian, serta keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabayanthi dan Widhiyani (2018:1079), Monique dan Nasution (2020:180), Istiariani (2018:82) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang diterapkan pemimpin saat pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kreativitas kinerja auditor dalam mengimplentasi tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Masalah dalam profesi auditor dari luar auditor sering mengganggu independensi adalah pimpinan auditor. Auditor sering tidak bisa bergerak menghadapi ini, bahkan jika auditor dapat melakukan pekerjaan independen. Gaya kepemimpinan yang disukai bawahan akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang baik. Tapi gaya kepemimpinan yang tidak disukai bawahan, yaitu diktator memberikan perlawanan dari bawahan yang akan

memperburuk keadaan kinerja dalam organisasi. Seorang pemimpin wajib menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter, yaitu akuntan publik memberikan semangat kerja kepada auditor sehingga kinerjanya akan baik saat menyelesaikan tugas. Apabila pemimpin mampu memimpin anggota nya dengan baik, maka auditor akan bersaing untuk bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerja nya (Suriana dalam Sitorus et al, 2019:8). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti et al (2018:68), Dariana dan Refina (2020:135), Ramadhan dan Kusumawati (2018:10) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban saat meneliti rumusan masalah. Oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berupa teori yang terkait, maka tidak berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017:93).

Berdasarkan uraian dalam sub bab diatas, maka dugaan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

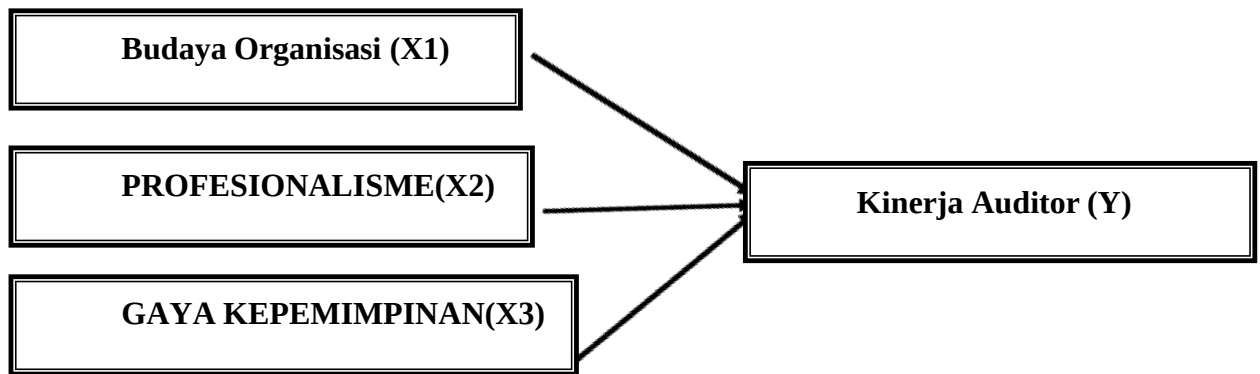
H_1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor

H_2 = Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor

H_3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor

2.5. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas dalam penelitian ini. Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor”, peneliti menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen, sedangkan budaya organisasi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Maka gambaran kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian