

BAB II

DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori Atribusi

Attribution Theory dijelaskan bahwa dalam mengamati perilaku seseorang atau orang lain, kita mencari tahu alasan atau penyebab di balik perilaku seseorang, termasuk apa yang memotivasi mereka bertindak seperti itu. Persepsi dan penilaian kita terhadap seseorang tidak hanya berdasarkan apa yang mereka lakukan, tetapi juga dipengaruhi oleh anggapan atau asumsi yang kita buat mengenai kondisi mental atau niat mereka. Dengan kata lain, teori ini menjelaskan bagaimana kita memahami dan menilai perilaku seseorang sangat tergantung pada makna yang kita berikan terhadap tindakan mereka (Robbins & Judge, 2023).

Teori Atribusi menjelaskan penyebab perilaku seseorang, baik secara internal maupun eksternal. Proses penilaian ini dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) kekhasan, (2) konsensus, dan (3) konsistensi. Perilaku yang disebabkan secara internal adalah sebuah perilaku yang dikendalikan oleh pribadi terhadap individu lain. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah sebuah perilaku yang kita bayangkan dimana situasi memaksa individu tersebut untuk melakukannya (Robbins & Judge, 2023).

Menurut Robbins & Judge (2023) menjelaskan dari ketiga faktor tersebut, semakin tinggi kekhasan dan konsensus, maka penyebab atribusinya berasal dari eksternal. Sebaliknya, jika kekhasan dan konsensus rendah, maka penyebab atribusinya berasal dari internal. Sementara itu, konsistensi memiliki pola berbeda, semakin tinggi konsistensi seseorang, maka penyebab atribusinya berasal dari

internal, sedangkan jika perilaku konsistensi seseorang rendah, maka penyebab atribusinya berasal dari eksternal.

2.2 Kinerja Auditor

2.2.1 Definisi Kinerja Auditor

Robbins & Judge (2012) mengatakan kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang menggambarkan tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas serta upayanya dalam meraih tujuan yang telah ditentukan. Kinerja ini mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan target pekerjaan, sekaligus mencerminkan perilaku individu saat melaksanakan tugas tersebut. Adapun pengertian kinerja menurut Robbins & Coulter (2020), kinerja merupakan keseluruhan hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu aktivitas atau serangkaian kegiatan. Kinerja mencerminkan pencapaian akhir yang menunjukkan seberapa efektif dan efisien seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja juga merupakan pencapaian individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria. Dengan memperhatikan waktu, pengalaman, dan kesungguhan kompetensi, maka bisa dilakukan penarikan kesimpulan bahwasannya kinerja seseorang ialah hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2005), kinerja auditor adalah hasil kerja yang dicapai secara kuantitatif dan kualitatif, diselesaikan tepat waktu, dengan prestasi dan pencapaian target yang jelas, didukung keterampilan profesional, kepuasan kerja, serta inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab pemeriksaan sesuai standar audit dan etika profesi.

2.2.2 Pengukuran Kinerja Auditor

Robbins & Judge (2012) menyebutkan terdapat 8 indikator utama yang harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi kinerja, yaitu:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Menunjukkan banyaknya produksi kegiatan yang telah diselesaikan. Pengukuran ini dilakukan dengan menghitung hasil dari suatu proses atau pelaksanaan kegiatan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari pencapaian kerja serta target yang telah terpenuhi oleh karyawan.

2. Kualitas Hasil Kerja

Menggambarkan tingkat kepuasan atau mutu mengenai seberapa baik solusi yang diberikan. Mengacu terhadap hasil kerja, termasuk ketepatan solusi, keterampilan, kepuasan pelanggan, dan peran aktif karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Mengukur sejauh mana pekerjaan selesai sesuai jadwal yang ditetapkan. Penilaian ini berfokus pada kehadiran serta kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Prestasi Kerja

Apabila sulit menilai dari hasil pekerjaan seseorang, maka perilaku atau tindakan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi acuan dalam evaluasi.

5. Pencapaian Target

Menilai kemampuan karyawan berdasarkan target yang telah dicapai, yang mencerminkan efektivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

6. Keterampilan

Meliputi kemauan atau keahlian teknis, antar pribadi atau orientasi bisnis yang dimiliki dan digunakan karyawan.

7. Kepuasan

Menunjukkan sejauh mana kualitas kerja yang telah dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

8. Inisiatif

Menggambarkan antusiasme karyawan dalam menghadapi tantangan baru serta kesediaan untuk mengambil tanggung jawab lebih dalam pekerjaan.

2.3 Integritas Auditor

2.3.1 Definisi Integritas Auditor

Integritas auditor menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) merupakan sikap seorang Akuntan Profesional untuk bersikap jujur dan apa adanya dalam seluruh interaksi profesional maupun bisnis. Selain itu, integritas juga mencakup kejujuran dalam menyampaikan kebenaran secara terbuka dan tanpa menutup-nutupi. Menurut Mulyadi (2010:56) integritas merupakan sikap yang menuntut auditor untuk bertindak jujur, memiliki keberanian, bersikap bijaksana, serta menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Sikap ini menjadi tolak ukur bagi auditor dalam menilai setiap keputusan yang diambil, serta kualitas yang melandasi kepercayaan publik. Seorang auditor yang berintegritas dituntut untuk selalu bersikap jujur, transparan, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab dalam proses audit. Keempat prinsip ini berperan penting dalam membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambil keputusan yang dapat diandalkan (Maulana, 2020). Selain itu,

pengertian menurut Davies dan Aston (2017) integritas auditor mengacu pada sikap profesional yang menuntut auditor untuk bersikap jujur, dapat dipercaya, dan transparan dalam menjalankan tugas audit mereka. Integritas auditor tidak hanya mencerminkan kejujuran, tetapi juga mencakup nilai-nilai seperti keadilan, ketulusan hati, keberanian moral, kejujuran intelektual, dan kemampuan menjaga kerahasiaan data atau informasi yang diperoleh.

2.3.2 Pengukuran Integritas Auditor

Berikut adalah pengukuran integritas auditor menurut Yohanes (2020:50), dijelaskan di bawah ini:

1. Jujur dan Transparan

Kejujuran merupakan sikap auditor dalam menyampaikan informasi secara tepat dan sesuai kenyataan, tanpa menambah atau mengurangi. Sementara itu transparan mengacu pada sikap terbuka dalam setiap keputusan yang dibuat auditor, yang harus dijalankan sesuai dengan aturan atau regulasi yang ditetapkan lembaga terkait.

2. Keberanian

Keberanian berarti auditor memiliki keyakinan yang kuat, tidak takut serta memiliki rasa percaya diri yang besar dalam ketika menemui hambatan atau kesulitan.

3. Sikap Bijaksana

Bijaksana menunjukkan kemampuan auditor dalam menilai dan bertindak secara tepat berdasarkan situasi dan kondisi yang ada di sekitarnya, tanpa

memaksakan kehendak pribadi terhadap orang lain maupun terhadap situasi tertentu.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti menunjukkan auditor menyadari dan menerima kewajiban atas tugas audit yang dijalankannya. Auditor harus bertanggung jawab penuh terhadap hasil laporan audit yang telah dilakukannya.

2.4 Profesionalisme

2.4.1 Definisi Profesionalisme

Menurut Arens dkk (2015), menyatakan bahwa profesionalisme auditor mencakup komitmen terhadap individu serta ketaatan pada peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku. Selain itu menurut Schemerhorn (2013), profesionalisme adalah kemampuan seseorang untuk menjaga citra yang baik, membangun rasa percaya diri, dan terus berkembang dalam kariernya. Hal ini mencakup sikap dan perilaku dalam bersikap di lingkungan kerja, semangat untuk mengambil inisiatif, serta manajemen kariernya. Freidson (2013) mengatakan, profesionalisme terjadi ketika sebuah pekerjaan yang terorganisir memiliki wewenang untuk menetapkan siapa saja yang layak melaksanakan tugas tertentu yang ditentukan, untuk mencegah orang lain yang tidak memenuhi syarat melakukan pekerjaan itu, dan untuk mengendalikan standar atau kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja tersebut. Menurut Ardianingsih (2018:31), profesionalisme adalah seseorang yang mempunyai profesi atau suatu pekerjaan, dan mengandalkan keahlian tinggi dalam pekerjaannya sebagai sumber penghasilan. Seseorang profesional dituntut untuk bertindak secara tanggung jawab

yang tidak hanya terbatas pada dirinya sendiri, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap hukum dan norma sosial yang ada. Adapun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), profesionalisme diartikan sebagai mutu, kualitas, serta perilaku yang menjadi ciri suatu profesi atau seorang yang profesional.

2.4.2 Pengukuran Profesionalisme

Terdapat lima pengukuran untuk profesionalisme menurut Arens (2012), yaitu:

1. Pengabdian Pada Profesi

Pengabdian terhadap profesi tercermin dari dedikasi dan profesionalisme melalui pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Keteguhan dalam menjalankan tugas meskipun imbalan eksternal terbatas menunjukkan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan. Pekerjaan dipandang sebagai tujuan utama, bukan sekadar sarana, dengan komitmen pribadi yang menempatkan kepuasan batin sebagai penghargaan utama, sementara aspek materi menjadi pertimbangan kedua.

2. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial merupakan pandangan yang menekankan pentingnya peran suatu profesi serta manfaat yang dihasilkan, baik bagi masyarakat maupun bagi para profesional yang menjalankan pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian berarti seorang profesional harus mampu mengambil keputusan secara mandiri tanpa adanya pengaruh atau tekanan dari pihak lain, baik itu pemerintah, klien, maupun pihak di luar profesi.

4. Keyakinan Terhadap Profesi

Keyakinan terhadap profesi adalah kepercayaan bahwa penilaian atas hasil kerja profesional sebaiknya dilakukan oleh sesama rekan seprofesi yang memiliki kompetensi di bidang tersebut, bukan oleh pihak luar yang tidak memahami ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan Dengan Sesama Profesi

Hubungan antar sesama profesi mengacu pada pemanfaatan ikatan profesional sebagai pedoman, yang mencakup baik organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai landasan utama dalam menjalankan pekerjaan.

2.5 Gaya Kepemimpinan

2.5.1 Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Schermerhorn (2013) gaya kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang secara konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota kelompok atau bawahannya. Menurut Robbins & Judge (2013), gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpi dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain atau bawahannya sehingga orang tersebut mengikuti kehendak pemimpin demi tercapainya visi maupun tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan pola perilaku yang berulang dan khas, yang digunakan pemimpin dalam mengambil keputusan, memberikan arahan, membina hubungan kerja, serta menyelesaikan masalah dalam organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan kepribadian pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh situasi, karakteristik bawahan, serta budaya organisasi.

Dengan gaya kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, membangun kepercayaan, dan mendorong tercapainya tujuan bersama. Sedangkan, menurut Anna dan Heru (2024), gaya kepemimpinan merupakan metode atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi, mengelola, serta mempengaruhi bawahannya. Beragam gaya kepemimpinan menunjukkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi, memberikan arahan, dan mendorong semangat anggota tim atau organisasi yang dipimpinnya. Adapun gaya kepemimpinan yang berorientasi pada kinerja menurut Anna dan Heru (2024) adalah suatu pendekatan di mana pemimpin menitikberatkan perhatian pada pencapaian target dan menjaga kinerja yang tinggi untuk meraih hasil yang diharapkan. Hal ini juga akan berpengaruh negatif kepada bawahan atau karyawan jika seorang pemimpin melakukan penekanan pada karyawan akan menyebabkan kelelahan dan stress, selain itu juga menyebabkan ketidakseimbangan antara kualitas dan kuantitas pekerjaan pada pencapaian target kinerja tinggi menjadi kualitas hasil menjadi terabaikan, karena mungkin anggota tim lebih mengutamakan kecepatan dalam mencapai hasil daripada menjaga kualitas pekerjaan.

2.5.2 Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2021), terdapat dua dimensi gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan *consideration* dan gaya kepemimpinan *initiating structure*, berikut penjelasan keduanya:

1. *Consideration*

Consideration merupakan gaya kepemimpinan yang lebih mencerminkan adanya hubungan erat diantara pemimpin dan bawahan yang ditandai dengan adanya kepercayaan satu sama lain, suasana yang penuh dengan kekeluargaan, menghargai terhadap ide bawahan serta dapat berkomunikasi baik diantara pimpinan dan bawahan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini mencerminkan bahwa pemimpin lebih tinggi menekankan pada kepentingan berkomunikasi secara terbuka dan saling mendukung.

2. *Initiating Structure*

Initiating Structure yaitu sejauh mana seorang pemimpin mengatur dengan jelas tugasnya sendiri dan tugas para anggotanya agar tujuan bersama bisa tercapai. Hal ini mencakup tindakan pemimpin dalam merencanakan pekerjaan, mengatur hubungan antar anggota, serta menetapkan target yang ingin dicapai. Pemimpin dengan kecenderungan gaya kepemimpinan *structure* akan fokus pada pencapaian tujuan dan hasil yang diinginkan dari pada memperhatikan seorang bawahan.

2.6 Budaya Organisasi

2.6.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge 2023) Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi ciri khas organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi ini, ketika diterapkan, (1) menyaring apa yang diperhatikan karyawan, (2) secara fisik dimanifestasikan sebagai simbol material (misalnya, seragam, patung, dll.) dan

cerita-cerita, dan (3) membentuk dasar bagi makna bersama di antara anggota organisasi. Organisasi memiliki nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang mengatur perilaku anggotanya. Harapan-harapan ini kami sebut sebagai budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang, tergantung pada kekuatannya, dapat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi, meskipun pengaruh tersebut sulit diukur secara tepat (Robbins & Judge 2023).

2.6.2 Pengukuran Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2012) terdapat tujuh karakteristik utama yang menangkap esensi budaya organisasi dan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tingkat di mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Tingkat di mana karyawan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi Hasil

Tingkat di mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi Orang

Tingkat di mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil pada orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi Tim

Tingkat di mana aktivitas kerja diorganisasikan di sekitar tim daripada individu.

6. Agresivitas

Tingkat di mana orang-orang agresif dan kompetitif daripada santai atau suka bergaul.

7. Stabilitas

Tingkat di mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan *status quo* yang bertentangan dengan pertumbuhan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam menyusun penelitian ini, peneliti mengkaji sejumlah studi sebelumnya yang relevan dengan topik yang diangkat. Di bawah ini disajikan ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan. Penelitian pertama yang dibahas adalah hasil studi yang dilakukan oleh Dariana dan Ria (2020) dengan judul pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru. Penelitian ini menunjukkan hasil profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Profesionalisme, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi dalam menciptakan kinerja auditor yang lebih baik pada kantor akuntan publik.

Selanjutnya penelitian oleh Wardana dan Ramantha (2022), “Pengaruh Independensi, Eika Profesi, dan Integritas Terhadap Kinerja Auditor KAP di Bali”. Independensi, etika profesi, dan integritas adalah variabel independen yang diteliti,

sedangkan kinerja auditor merupakan variabel dependen. Subyek penelitian yang digunakan merupakan Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali dan telah terdaftar dalam direktori IAPI. Regresi linier berganda dipergunakan didalam pendekatan analisis. Jumlah total auditor yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 122 orang, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 57 responden. Temuan penelitian mempertunjukkan independensi, etika profesi, dan integritas secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja auditor. Hal ini menunjukkan semakin tinggi independensi dan integritas serta taat pada etika profesi dapat membuat kinerja auditor yang dihasilkan meningkat.

Selain itu, Esqa Prima Monique (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme, Independensi Auditor, Etika Profesional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan Bengkulu”. Variabel dependen adalah kinerja auditor, sedangkan variabel independennya yakni profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan. Subyek studi menggunakan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) yang berada di daerah Bengkulu. Setiap auditor pemerintah yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dimasukkan dalam kelompok penelitian, memperoleh 60 orang responden. Penelitian ini menemukan profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Lidya & Annisa (2022) dengan judul “Pengaruh Independensi, Profesionalisme Auditor, dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Badan Pemeriksaan Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat”. Variabel dependen dari penelitian ini yaitu kinerja auditor, sedangkan variabel independennya ialah independensi, profesionalisme auditor, dan gaya kepemimpinan. Subyek studi memanfaatkan kantor BPK RI perwakilan yang berada di daerah Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* dalam menentukan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner, serta regresi linier berganda digunakan dalam teknik analisis studi ini. Berdasarkan temuan penelitian, independensi, profesionalisme auditor, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Penelitian oleh Daulay dan Indrayeni (2024) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etika Profesi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik Padang”. Variabel dependen adalah kinerja auditor, sedangkan variabel independennya yakni etika profesi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi. Subyek studi menggunakan Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan pada auditor yang terdapat di 6 KAP yang ada di Padang dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Penelitian ini menemukan etika profesi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Gaya kepemimpinan memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Tabel 2. 1.
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Variabel	Subjek	Hasil
Dariana dan Ria (2020)	X1 = Profesionalisme X1 = Komitmen Organisasi X3 = Gaya Kepemimpinan X4 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Auditor	Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru.	Profesionalisme, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Wardana dan Ramantha (2022)	X1 = Independensi X2 = Etika Profesi X3 = Integritas Y = Kinerja Auditor	Auditor Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali.	Independensi, etika profesi, dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.
Esqa Prima Monique (2020)	X1 = Profesionalisme X2 = Independensi Auditor X3 = Etika Profesional X4 = Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja Auditor	Auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan perwakilan Bengkulu.	Profesionalisme, independensi auditor, etika profesional, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Lidya & Annisa (2022)	X1 = Independensi X2 = Profesionalisme Auditor X3 = Gaya Kepemimpinan Y = Kinerja Auditor	Auditor pada kantor BPK RI perwakilan Sumatera Barat.	Independensi, profesional auditor, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
Daulay dan Indrayeni (2024)	X1 = Etika Profesi X2 = Budaya Organisasi X3 = Gaya Kepemimpinan X4 = Kompetensi Y = Kinerja Auditor	Auditor pada Kantor Akuntan Publik yang berada di Padang.	Etika profesi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sedangkan, budaya organisasi

			berpengaruh negative terhadap kinerja auditor.
--	--	--	--

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Integritas Auditor terhadap Kinerja Auditor

Integritas menjadi salah satu nilai utama yang harus dimiliki oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya. Auditor yang memiliki integritas tinggi akan menjalankan proses audit secara jujur, teliti, dan penuh tanggung jawab untuk membangun kepercayaan dan memberikan landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil didasarkan pada kondisi yang sebenarnya dan bukti yang telah diperoleh, sehingga seluruh pihak yang berkepentingan dapat mempercayai hasil yang disampaikan. Integritas tidak hanya mempengaruhi hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan perilaku kerja auditor yang konsisten dan dapat dipercaya. Berdasarkan pandangan Robbins & Judge (2012), kinerja auditor yang baik merupakan cerminan dari efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, serta kualitas perilaku kerja yang profesional. Oleh karena itu, integritas menjadi landasan moral yang kuat untuk mendorong tercapainya kinerja yang baik.

Penggunaan *Attribution Theory* sebagai landasan teoritis memperkuat pemahaman bahwa penilaian atas kinerja auditor tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari bagaimana orang lain menginterpretasikan niat dan karakter di balik tindakan tersebut. Seorang auditor yang menunjukkan sikap integritas tinggi akan dikaitkan dengan kepribadian yang dapat dipercaya, profesional, dan memiliki komitmen terhadap kualitas pekerjaan. Persepsi positif ini secara langsung

berkontribusi terhadap penilaian kinerja auditor yang lebih tinggi, baik oleh atasan, klien, maupun rekan kerja.

Hasil-hasil penelitian terdahulu juga mendukung hubungan positif antara integritas dan kinerja auditor. Seperti yang ditemukan oleh Wardana dan Ramantha (2022), integritas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik di Bali. Temuan ini menunjukkan bahwa integritas tidak hanya menjadi nilai ideal yang diharapkan, tetapi juga memiliki dampak nyata terhadap produktivitas dan kualitas kerja auditor dalam praktiknya.

Oleh karena itu, berdasarkan teori dan hasil studi empiris, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah bahwa integritas auditor berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja auditor sekaligus menekan faktor tekanan yang dapat mendorong terjadinya kecurangan. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Integritas auditor berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.8.2 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Auditor

Dalam profesi seperti auditor, seorang auditor dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme. Profesionalisme menunjukkan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, serta berdasarkan pada prinsip dan nilai yang benar. Pandangan seseorang terhadap sikap profesionalisme biasanya terbentuk dari bagaimana ia bersikap dan bertindak saat melakukan pekerjaannya. Profesionalisme mencakup tanggung jawab pribadi untuk bertindak melampaui sekadar kepatuhan terhadap hukum. Berdasarkan pasal 7, UU No.5 Tahun 2011, akuntan publik wajib melaksanakan tugasnya secara profesional

sesuai dengan standar profesi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menghindari tindakan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dan merusak reputasi profesi.

Auditor yang menunjukkan tingkat profesionalisme tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, apabila seorang auditor tidak mampu menyelesaikan laporan auditnya secara tepat waktu, hal tersebut mencerminkan rendahnya sikap profesionalisme yang dimiliki. Profesionalisme tercermin melalui sikap yang menunjukkan komitmen tinggi serta tanggung jawab dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, Profesionalisme auditor diwujudkan dengan kewajiban untuk mematuhi dan melaksanakan Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) serta kode etik profesi yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Standar Profesional Akuntan Publik, sehingga auditor harus bertindak lebih dari sekadar mematuhi peraturan hukum, melainkan juga menjaga integritas dan kehati-hatian dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, tindakan profesional akan dikaitkan dengan kinerja yang baik karena diasumsikan sebagai hasil dari faktor internal yang positif, bukan sekadar keberuntungan atau tekanan eksternal.

Temuan dari berbagai penelitian terdahulu memperkuat dugaan bahwa profesionalisme memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja auditor. Studi-studi seperti yang dilakukan oleh Dariana dan Ria (2020), Esqa Prima Monique (2020), serta Lidya dan Annisa (2022), secara konsisten menunjukkan hubungan positif antara profesionalisme dan kinerja auditor. Hal ini memberikan dukungan empiris terhadap hipotesis yang diajukan, bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme auditor, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan

tugas audit. Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji secara empiris yaitu:

H₂: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang efektif cenderung mendapat dukungan dan diterima dengan baik oleh bawahannya. Ketika bawahan merasa nyaman dan percaya terhadap kemampuan pemimpin dalam mengelola pekerjaan, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Wahidi et al., 2020). Menurut pasal 2, UU No. 5 tahun 2014, kepemimpinan dalam organisasi aparatur sipil negara adalah kemampuan untuk mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi pemerintah. Semangat dan motivasi kerja dapat tumbuh dari kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur dan memengaruhi timnya melalui gaya kepemimpinannya. Hal ini berhubungan dengan kinerja auditor, karena pemimpin yang baik mampu mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Pemimpin juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam menanamkan kedisiplinan kerja pada bawahannya, yang berdampak besar terhadap hasil kinerja mereka.

Hasil penelitian terdahulu juga secara konsisten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Penelitian dari Dariana dan Ria (2020), Esqa Prima Monique (2020), serta Lidya & Annisa (2022), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik termasuk gaya

yang partisipatif, transformasional, dan suportif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi auditor untuk mencapai hasil terbaik. Dengan demikian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

2.8.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins & Judge (Organizational Behaviour, Global Edition, 19th Edition, 2023) merujuk pada seperangkat makna yang dipahami dan dianut bersama oleh para anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Artinya, budaya organisasi merupakan kebiasaan dan cara kerja yang dibangun dari nilai-nilai, aturan, dan kepercayaan yang dipegang bersama oleh semua orang dalam sebuah organisasi. Dalam profesi auditor, budaya kerja yang positif seperti menjunjung kejujuran, saling bekerja sama, bertanggung jawab, dan bersikap profesional dapat membantu meningkatkan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar yang mempererat hubungan antar anggota dalam suatu organisasi. Peran ini sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja auditor, karena melalui nilai dan pedoman yang jelas di lingkungan kerja, auditor akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya secara optimal, serta dapat menjaga loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Jika seorang auditor bekerja dalam budaya organisasi yang positif, maka perilaku dan kinerja mereka akan dianggap sebagai hasil dari komitmen dan niat baik, bukan sekadar karena tuntutan pekerjaan. Ini dapat meningkatkan kepercayaan dari pihak atasan maupun klien.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Misalnya, penelitian oleh Dariana dan Ria (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat mendorong auditor menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Meskipun ada penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, hal ini justru menegaskan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat bergantung pada bagaimana budaya tersebut dibentuk dan dijalankan di masing-masing perusahaan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja auditor. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung akan membuat auditor lebih termotivasi dan mampu bekerja dengan lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.