**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Landasan Teori**

**2.1.1. Kinerja Auditor**

 Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dicapai dalam waktu tertentu (Sapariyah, 2011). Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu (Safitri, 2014). Kinerja auditor yaitu melaksanakan penugasan pemeriksaan secara obyektif, atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mengetahui apakah laporan keuangan tersebut disajikan secara wajar sesuai dengan PABU (Prinsip Akuntansi Berterima Umum) dalam semua hal yang material, posisi keuangan dan hasil usaha perusahaan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh individu ketika melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang dapat menjadi penilaian utama dalam melaksanakan suatu tugas dinyatakan baik atau buruk (Rustiarini, 2013). Kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan tugasnya dapat memudahkan seseorang seseorang dalam mencapai target kinerja yang diharapkan. Sedangkan, Biasanya kinerja auditor yang buruk dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh kondisi auditor yang mudah mengalami stress dalam bekerja. Suasana bekerja sangat menentukan tingkat stress yang ditimbulkan.

**2.1.2. Independensi**

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh orang lain, dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi merupakan suatu cerminan sikap dari seorang auditor untuk tidak memilih pihak siapapun dalam melakukan audit (Halim, 2008 : 46). Dalam menjalankan tugasnya, auditor harus selalu mempertahankan sikap mental independen di dalam

memberikan jasa profesional sebagaimana diatur dalam standar profesional akuntan publik yang ditetapkan oleh IAI. Menurut Arens (2012 : 134) mengemukakan bahwa independensi diklasifikasikan ke dalam tiga aspek, yaitu independensi dalam fakta (*independence in fact*), independensi dalam penampilan (*independence in appearance*), dan independensi dari sudut keahliannya (*independence in competence*).

1. Independensi dalam fakta (*independence in fact*), artinya auditor harus mempunyai kejujuran yang tinggi dan keterkaitan yang erat dengan objektivitas. Independensi dalam fakta akan ada apabila kenyataannya auditor mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya.
2. Independensi dalam penampilan (*independence in appearance*), artinya pandangan pihak lain terhadap diri auditor sehubungan dengan pelaksanaan audit. Meskipun auditor telah menjalankan auditnya dengan baik secara independen dan objektif, pendapat yang dinyatakan melalui laporan audit tidak akan dipercaya oleh para pemakai jasa auditor independen bila ia tidak mampu mempertahankan independensi dalam penampilan sangat penting bagi perkembangan profesi auditor.
3. Independensi dari sudut keahliannya (*independence in competence*), artinya independensi dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

Sedangkan, Peraturan Badan Pemeriksaan Keuangan Negara Nomor 1 Tahun 2017 menyebutkan bahwa prinsip-prinsip pemeriksa keuangan negara yang salah satunya independensi yaitu suatu sikap dan tindakan dalam melaksanakan pemeriksaan untuk tidak memihak kepada siapapun dan tidak dipengaruhi oleh siapapun. Pemeriksa harus objektif dan bebas dari benturan kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya. Pemeriksa juga harus bertanggungjawab untuk terus- menerus mempertahankan independensi dalam pemikiran (*independence of mind*), dan independensi dalam penampilan (*independence in appearance*). Selanjutnya, Pusdiklatwas BPKP (2005) mengemukakan bahwa auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun.

Semua hal yang berkaitan dengan audit, APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) harus independensi dan para auditornya harus objektif dalam pelaksanaan tugasnya (Ashari, 2011 : 21). Independensi APIP serta objektifitas auditor diperlukan agar kredibilitas hasil pekerjaan APIP meningkat. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/04/M.PAN/03/2008 menetapkan bahwa auditor harus menjunjung tinggi ketidakberpihakan profesional dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan memproses data/informasi auditi. Auditor APIP membuat penilaian seimbang atas semua situasi yang relevan dan tidak dipengaruhi oleh kepentingan sendiri atau orang lain dalam mengambil keputusan.

**2.1.3. Gaya Kepemimpinan**

Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, selanjutnya perilaku pemimpin itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Naryanto, 2016). Kepemimpinan itu sendiri dibutuhkan karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada sesorang. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Sehingga gaya kepemimpinan ini juga dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi terhadap bawahannya.

Sedangkan Rivai (2014 : 42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

**2.1.4. Komitmen Organisasi**

 Menurut Suryadi (2015) Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi juga dipandang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang menunjukkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dalam Meiti Katili, *dkk* salah satu unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah yaitu lingkungan pengendalian yang menyatakan bahwa perilaku positif harus dimiliki oleh pimpinan dan pegawai Instansi pemerintah dalam mendukung pengendalian intern dan memiliki manajemen yang bersih. Organisasi pemerintahan diperlukan komitmen dari seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Naryanto (2016) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu : (1) suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tuuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi, (3) kesiapan dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

**2.1.5. Pemahaman *Good Governance***

Tata laksana pemerintahan yang baik *(good governance)* adalah seperangkat proses yang diberlakukan dalam organisasi baik swasta maupun negeri untuk menentukan keputusan. *Good governance* menunjuk pada pengertian bahwa kekuasaan tidak lagi semata-mata dimiliki atau menjadi urusan pemerintah, tetapi menekankan pada pelaksanaan fungsi pemerintahan secara bersama-sama oleh pemerintah, masyarakat madani, dan pihak swasta. *Good governance* juga berarti implementasi kebijakan sosial-politik untuk kemaslahatan rakyat banyak, bukan hanya untuk kemakmuran orang-per-orang atau kelompok tertentu.

World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009:18). Pemahaman atas *good governance* ini sendiri yaitu untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) maupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan (*good government governance*). Kinerja auditor juga dapat dipengaruhi oleh pemahaman *good governance*. Pemahaman *good governance* sebagai wujud penerimaan pentingnya tata pemerintahan yang baik dalam mengatur kepentingan, fungsi, dan hubungan semua pihak dalam pelayanan publik. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja auditor karena akan memengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang baik berdasarkan pada pemahaman *good governance* yang benar.

**2.1.6. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebuah [sistem](https://id.wikipedia.org/wiki/Sistem%22%20%5Co%20%22Sistem) makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu [organisasi](https://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi%22%20%5Co%20%22Organisasi) dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan [karakteristik](https://id.wikipedia.org/wiki/Karakter%22%20%5Co%20%22Karakter) kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Sedangkan menurut Yuskar (2011) dalam Hana dan Firnanti (2013), menyampaikan bahwa Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain.

**2.2. Penelitian Terdahulu**

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**

**Hasil Penelitian Sebelumnya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama (Tahun)** | **Judul** | **Variabel Penelitian** | **Hasil Penelitian** |
| 1. | Suryadi (2015) | Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta)  | X1 IndependensiX2 Gaya KepemimpinanX3 Komitmen OrganisasiX4 Pemahaman *Good Governance* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Independensi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor,Komitmen Organisasi dan pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. |
| 2. | Saputro Nugroho Widi dan Erma Setyawati (2015) | Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah Studi Empiris pada Kantor BPKP Perwakilan Jawa Tengah) | X1 IndependensiX2 Gaya KepemimpinanX3 Komitmen OrganisasiX4 Pemahaman *Good Governance* | Hasil peneliian menunjukkan bahwa hanya pemahaman *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerjaauditor. Hasil yang lain menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. |
| 3. | Lilik Jiwo Naryanto(2016) | Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Jawa Tengah) | X1 IndependensiX2 Gaya Kepemimpinan X3 Komitmen OrganisasiX4 Pemahaman *Good Governance*X5 Budaya OrganisasiY Kinerja Auditor | Independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance,* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. |
| 4. | Astrid Fembriani(2016) | Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Auditor BPK RI Perwakilan Provinsi Bali | X1 Struktur AuditX2 Konflik PeranX3 Ketidakjelasan PeranX4 Pemahaman *Good Governance*X5 Gaya KepemimpinanX6 Budaya OrganisasiX7 Komitmen Organisasi  | pemahaman *good governance*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Sedangkan, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja auditor. |
| 5. | Meity Katili, Grace Nangoi, dan Hendrik Gamaliel (2017) | Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi dan Kabupaten Kota Gorontalo | X1 Kecakapan ProfesionalX2 IntegritasX3 Pengalaman KerjaX4 Komitmen PimpinanY Kinerja Auditor | Keceakapan Profesional, integritas, pengalaman kerja, komitmen pimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifkan terhadap kinerja auditor.Kecakapan Profesional dan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Sedangkan Integritas dan Komitmen Pimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. |

*Sumber : Diolah oleh penulis dari berbagai referensi*

**2.3. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu maka penulis mencoba menguraikan dalam bentuk kerangka pikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1**

**Skema Keranga Pemikiran**

Berdasarkan gambar diatas maka, dapat terlihat kerangka pemikiran yang menjadi fokus dalam hal ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variable Dependen dan Independen. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu, Independensi sebagai X1, Gaya Kepemimpinan sebagai X2, Komitmen Organisasi sebagai X3, Pemahaman *Good Governance* sebagaiX4, dan Budaya Organisasi sebagai X5 Serta menggunakan satu variabel dependen yaitu Kinerja Auditor sebagai (Y). Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**2.4. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenerannya.

**2.4.1. Hubungan independensi terhadap kinerja auditor.**

 Independensi merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh auditor dalam melaksanakan tugas audit. Dimana seorang auditor yang memiliki sikap independen tidak boleh dipengaruhi oleh pihak lain dan tidak dikendalikan oleh pihak lain. Berdasarkan Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) tahun 2017 pada pernyataan standar umum kedua mengemukakan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa, dan pemeriksa harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, eksternal, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya.

Berdasarkan teori-teori diatas maka dapat dikatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Naryanto (2016) yang menunjukkan bahwa independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Selain itu, dilakukan oleh Arumsari dan Budiartha (2016) dengan hasil bahwa indepedensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja auditor.

**H1** : Terdapat pengaruh positif antara independensi terhadap kinerja auditor.

**2.4.2. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.**

Menurut Wati *et al* (2010) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi. Sedangkan Arumsari dan Budiartha (2016) mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh yang nantinya akan menjadi pedoman dalam menanamkan disiplin bekerja seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan teori-teori diatas maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Naryanto (2016) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Selain itu, dilakukan oleh Hanna dan Firnanti (2013) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor.

**H2** : Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

**2.4.3. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.**

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Jika auditor merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang auditor pemerintah terhadap organisasi, maka kinerja auditor pemerintah akan semakin baik (Wati *et al,* 2010). Sedangkan Pramana dan Yuliantoro (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yaitu mengisyaratkan suatu daya dan upaya dari seorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dan pengaruhnya terhadap organisasi tersebut.

Berdasarkan teori-teori diatas maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fembriani dan Budiartha(2010) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor pemerintah. Selain itu, dilakukan oleh Suryadi (2015) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3** : Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor.

**2.4.4. Hubungan pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor.**

Kinerja auditor adalah salah satu elemen penting dalam penegakan *good governance*. Apabila pelaksanaan *good governance* pada pemerintah dilaksanakan dengan baik maka kinera pemerintah juga akan baik (Naryanto, 2016). Suryadi (2015) mengemukakan bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar dan bertanggungjawab maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan teori-teori diatas maka pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisnaningsih (2007) yang menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Selain itu, dilakukan oleh Fembriani dan Budiartha (2016) dengan hasil bahwa pemahaman *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja audior. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H4** : Terdapat pengaruh positif antara pemahaman *good governace* terhadap kinerja auditor.

**2.4.5. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.**

Budaya organisasi adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian agar kinerja karyawan meningkat maka harus ditingkatkan pula motivasi kerjanya. Budaya organisasi pada sisi internal karyawan akan memberikan sugesti kepada semua perilaku yang diusulkan oleh organisasi agar dapat dikerjakan, penyelesaian yang sukses, dan akibatnya akan memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri (Handayani, 2017). Sedangkan Trisnaningsih (2007) mengungkapkan bahwa Pengertian budaya organisasi yang diturunkan dari pengertian ”*corporate culture*” merupakan nilai-nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori diatas maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Fembriani dan Budiartha (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Selain itu, dilakukan oleh Naryanto (2016) dengan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H5** : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja auditor.

**2.4.6. Hubungan independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good goovernance,* dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor.**

Independensi yaitu sikap tidak memihak (netral) seorang auditor yang tidak dikendalikan oleh pihak lain (Nuraini, 2016), selanjutnya Pusdiklat BPKP mengemukakan bahwa auditor yang independen adalah auditor yang tidak memihak atau tidak dapat diduga memihak, sehingga tidak merugikan pihak manapun. Yustiyani (2014) mengemukakan bahwa seorang auditor yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekera sehingga kinerjanya akan meningkat. Selanjutnya, menurut Safitri (2014) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Berikutnya, seorang auditor yang memahami *good governance* dengan baik maka akan mempengaruhi perilaku profesional akuntan dalam berkarya dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir (Trisnaningsih, 2007). Menurut Arianti (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan oleh setiap organisasi agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinera organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan teori-teori diatas maka independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hal ini didukung oleh penelitian Naryanto (2016) yang menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance*, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H6** : Terdapat pengaruh positif antara independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pemahaman *good governance,* dan budaya orgaisasi terhadap kinerja auditor.