

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Independensi**

Independensi merupakan terjemahan kata independence yang berasal dari Bahasa Inggris, yang artinya “dalam keadaan independen”, adapun arti kata independen bermakna ”tidak tergantung atau dikendalikan oleh (orang lain atau benda), tidak mendasarkan pada diri pada orang lain, bertindak atau berpikir sesuai dengan kehendak hati, bebas daripengendalian orang lain, tidak dipengaruhi oleh orang lain. Menurut Arens et al (2008:111), independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias. Independensi sangat penting bagi auditor untuk dijaga dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang 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. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 menyebutkan semua hal yang berkaitan dengan audit. Dalam standar ini tidak terdapat indikator-indikator yang jelas. Namun pada standar umum secara implisit tersirat jika independensi atau obyektifitas terganggu, baik secara faktual maupun penampilan maka gangguan tersebut harus dilaporkan kepada pimpinan APIP.

Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu : (1) independensi sikap mental, (2) independensi penampilan. Independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya. Independensi penampilan berhubungan dengan persepsi masyarakat terhadap independensi akuntan publik (Mautz, 1961:204-205) dalam (Trisnaningsih, 2007).

Selain independensi sikap mental dan independensi penampilan, Mautz mengemukakan bahwa independensi akuntan publik juga meliputi independensi praktisi (*practitioner independence*) dan independensi profesi (*profession independence*). Independensi praktisi berhubungan dengan kemampuan praktisi secara individual untuk mempertahankan sikap yang wajar atau tidak memihak dalam perencanaan program, pelaksanaan pekerjaan verifikasi, dan penyusunan laporan hasil pemeriksaan. Independensi ini mencakup tiga dimensi, yaitu independensi penyusunan program, independensi investigatif, dan independensi pelaporan. Independensi profesi berhubungan dengan kesan masyarakat terhadap profesi akuntan publik.

Pernyataan standar umum kedua SPKN adalah: “Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, organisasi pemeriksa dan pemeriksa, harus bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensinya”. Dengan pernyataan standar umum kedua ini, organisasi pemeriksa dan para pemeriksanya bertanggung jawab untuk dapat mempertahankan independensinya sedemikian rupa, sehingga pendapat, simpulan, pertimbangan atau rekomendasi dari hasil pemeriksaan yang dilaksanakan tidak memihak dan dipandang tidak memihakoleh pihak manapun.

### 2.1.2 Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014:95), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Feriyanto dan Endang (2015:135), budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Menurut Bateman dan Scott (2014:78), budaya organisasi bisa kuat atau lemah; budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap cara orang berpikir dan berperilaku. Budaya yang kuat adalah dimana setiap orang memahami dan menyakini tujuan, prioritas dan praktik perusahaan.

Menurut Feriyanto dan Endang (2015:135), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Suatu organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing dan karakteristik tersebutlah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Fahmi (2016:188), karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap berisiko. Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol. Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
7. Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi tambahan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria potensi pegawai sebagai kebalikandari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi. Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

### 2.1.3 *Good Governance*

Menurut Haryanto,dkk (2007:7), *good governance* adalah tata pemerintahan yang baik.. *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.

*Good governance* akan tercapai jika lembaga pengawas dan pemeriksa berfungsi secara baik. Apabila lembaga pengawas dan pemeriksa telah tertata dengan baik, maka yang perlu dilakukan adalah memperbaiki teknik pengawasan dan pemeriksaan. Salah satunya adalah dengan memperkuat pelaksanaan pemeriksaan (audit) tidak hanya pemeriksaan keuangan (financial audit) akan tetapi perlu juga dilakukan *value for money* audit atau sering disebut pemeriksaan kinerja (*performance* audit). Sebagaimana diatur dalam Standar Pemeriksaan Keuangan Negara (SPKN) tahun 2007, *value for money* audit atau pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan yang dilakukan untuk memeriksa tingkat ekonomi, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan suatu program/kegiatan dan unit kerja tertentu.

Menurut Haryanto, dkk (2007:7), baik-buruknya pemerintahan bisa dinilai bila ia telah bersinggungan dengan semua unsur prinsip-prinsip *good governance*. Menyadari pentingnya masalah ini, prinsip-prinsip *good governance* diurai satu persatu sebagaimana tertera di bawah ini:

1. Partisipasi Masyarakat  
Semua warga masyarakat mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga perwakilan sah yang mewakili kepentingan mereka. Partisipasi menyeluruh tersebut dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.
2. Tegaknya Supremasi Hukum  
Kerangka hukum harus adil dan diberlakukan tanpa pandang bulu, termasuk di dalamnya hukum-hukum yang menyangkut hak asasi manusia.
3. Transparansi  
Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.
4. Peduli pada Stakeholder  
Lembaga-lembaga dan seluruh proses pemerintahan harus berusaha melayani semua pihak yang berkepentingan.
5. Berorientasi pada Konsensus  
Tata pemerintahan yang baik menjembatani kepentingan-kepentingan yang berbeda demi terbangunnya suatu konsensus menyeluruh dalam hal apa yang terbaik bagi kelompok-kelompok masyarakat, dan bila mungkin, konsensus dalam hal kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur.
6. Kesetaraan  
Semua warga masyarakat mempunyai kesempatan memperbaiki atau mempertahankan kesejahteraan mereka.
7. Efektifitas dan Efisiensi  
Proses-proses pemerintahan dan lembaga-lembaga membuahkan hasil sesuai kebutuhan warga masyarakat dan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang ada seoptimal mungkin.
8. Akuntabilitas  
Para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi masyarakat bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan. Bentuk pertanggung jawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan.
9. Visi Strategis  
Para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jauh kedepan atas tata pemerintahan yang baik dan pembangunan manusia,

serta kepekaan akan apa saja yang dibutuhkan untuk mewujudkan perkembangan tersebut. Selain itu mereka juga harus memiliki pemahaman atas kompleksitas kesejarahan, budaya dan sosial yang menjadi dasar bagi perspektif tersebut.

Menurut *United Nation Development Program* dalam Haryanto, dkk (2007:10), beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance*, meliputi:

- *Participation*, keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
- *Rule of law*, kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
- *Transparency*, transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
- *Responsiveness*, lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
- *Consensus orientation*, berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
- *Equity*, setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
- *Efficiency dan Effectiveness*, pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
- *Accountability*, pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
- *Strategic vision*, penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

*Good Governance* sebagai Indikator Penilaian Kinerja: Secara umum, penilaian kinerja merupakan kunci penting menuju perbaikan dan kemajuan baik bagi suatu lembaga maupun individu. Hanya dengan penilaian kinerja, suatu lembaga atau individu dapat mengetahui apakah mereka telah berhasil dalam mencapai tujuan, atau tidak. Menurut Bastian (2014:163) indikator “*good governance*” yang meliputi hal-hal berikut ini :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan yang cukup untuk melaksanakan kebijakan dan fungsi organisasi publik, termasuk sistem administrasi publik yang efektif dan responsif.
2. Akuntabilitas dalam pelaksanaan kegiatan organisasi publik dan transparan dalam pengambilan keputusan.

3. Partisipasi dalam proses demokrasi, dengan memanfaatkan sumber informasi dari publik dan dari swasta.
4. Perhatian terhadap pemerataan dan kemiskinan.
5. Komitmen terhadap kebijakan ekonomi yang berorientasi kepada pasar.

#### **2.1.4 Kinerja Auditor**

Menurut Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Menurut Fahmi (2016:138), ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu:

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian informasi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan (retraining) serta pengembangan.
4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

Fanani, dkk. (2008) dalam Sanjiwani dan suparta (2016) menyatakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu:

- 1) Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian pekerjaan dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki auditor;
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggungjawab pekerjaan auditor, serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan;
- 3) Ketepatan waktu yaitu ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang tersedia.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Intan Inayati (2016)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman <i>Good Governance</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Jawa Tengah)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Independensi</li> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• Budaya Organisasi</li> </ul> Dependen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Auditor</li> </ul>	Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman <i>good governance</i> , dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Auditor pemerintah.
2.	Defri Tua Sianipar (2015)	Pengaruh Independensi, Budaya Organisasi, <i>Good Governance</i> , dan Tingkatan Jabatan terhadap Kinerja Audito Pemerintah (Studi Kasus pada BPK Perwakilan Sumatera Utara)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Independensi</li> <li>▪ Budaya Organisasi</li> <li>▪ <i>Good Governance</i></li> <li>▪ Tingkatan Jabatan</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinerja Auditor</li> </ul>	Berdasarkan hasil analisis data, Variabel Independensi, Budaya Organisasi, <i>Good Governance</i> , dan Tingkatan Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. Sedangkan, secara parsial Variabel Independensi dan Tingkatan Jabatan berpengaruh positif dan tidak

				signifikan terhadap kinerja auditor, variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja auditor, Variabel <i>Good Governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor
3.	Saputro Nugroho Widhi, Erma Setyawati (2015)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor Pemerintah ( Studi Empiris Pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Independensi</li> <li>• Gaya Kepemimpinan</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> <li>• Pemahaman <i>Good Governance</i></li> </ul> Dependen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Auditor</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya pemahaman <i>good governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Hasil yang lain menunjukkan bahwa independensi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
4.	Andi Ikhlas (2014)	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman <i>Good</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>▪ Gaya Kepemimpinann</li> <li>▪ Budaya</li> </ul>	Berdasarkan hasil analisis data, Variabel <i>Good Governance</i> dan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki

		<i>Governance</i> , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.	Organisasi ▪ Independensi ▪ Komitmen Organisasi Dependen : ▪ Kinerja Auditor	pengaruh langsung yang signifikan. Namun variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Auditor. Variabel Independensi, Komitmen Organisasi dapat dikatakan sebagai variabel pemediasi/ <i>intervening</i> .
5.	Adelia Lukyta Arumsari (2014)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali	Independen: • Profesionalisme Auditor • Independensi Auditor • Etika Profesi • Budaya Organisasi • Gaya Kepemimpinan Dependen • Kinerja Auditor	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor.
6.	Nenni Yulistiyan (2014)	Pengaruh Independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor	Independen: ▪ Independensi ▪ Gaya Kepemimpinan ▪ Komitmen Organisasi ▪ Budaya Organisasi Dependen ▪ Kinerja Auditor	Penelitian ini menyimpulkan bahwa independensi Auditor, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh

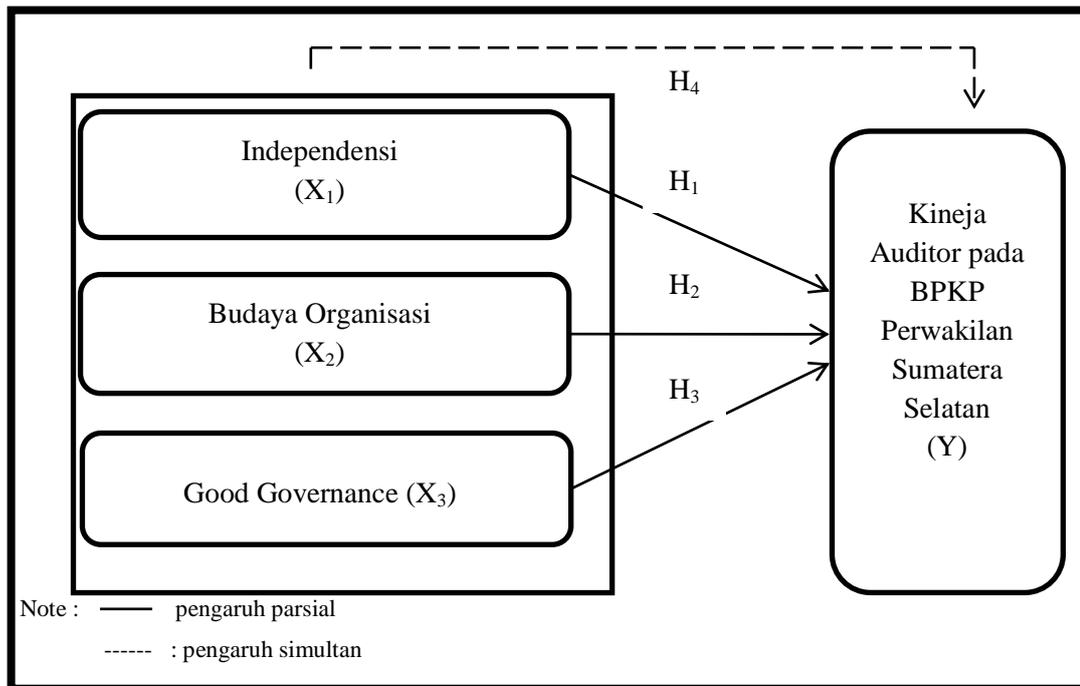
				positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor
7.	Muhammad Faisal (2014)	Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor di BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan)	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• Independensi</li> </ul> Dependen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja Auditor</li> </ul>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pemahaman <i>Good Governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor dan berbanding terbalik dengan Independensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
8.	Wulandari, Heru Kurnianto (2011)	Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor pada BPKP Perwakilan DIY	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kompetensi</li> <li>▪ Independensi</li> <li>▪ <i>Affective Commitment</i></li> <li>▪ <i>Continuence Commitment</i></li> <li>▪ <i>Normatif Commitment</i></li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinerja Auditor</li> </ul>	Kompetensi, Independensi, <i>Affective Commitment</i> , <i>Continuence Commitment</i> secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.
9.	Elya Lismawati, Nila (2010)	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Independensi</li> <li>▪ Gaya Kepemimpinan</li> <li>▪ Komitmen Organisasi</li> <li>▪ Pemahaman <i>Good Governance</i></li> </ul> Dependen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinerja Auditor</li> </ul>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman <i>Good Governance</i>

		Pemerintah (Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)		berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.
10.	Sri Trisnaningsih (2007)	Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman <i>Good Governance</i> , Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Independensi</li> <li>▪ Komitmen Organisasi</li> <li>▪ Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>▪ Gaya Kepemimpinan</li> <li>▪ Budaya Organisasi</li> </ul> Dependen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinerja Auditor</li> </ul>	Pemahaman <i>Good Governance</i> dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor sedangkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Auditor

Sumber : Diolah Peneliti (2017)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan intisari tinjauan teoritis atas permasalahan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, maka gambaran yang jelas penelitian ini menggunakan kinerja auditor sebagai variabel dependen/terikat, sedangkan independensi auditor, budaya organisasi, dan *good governance* sebagai variabel independen/bebas. Berdasarkan intisari tinjauan teoritis atas permasalahan yang telah diungkapkan dalam penelitian ini, maka dibuat kerangka pemikiran yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka pemikiran yang diuraikan sebelumnya.

Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Independensi, Budaya Organisasi, dan *Good Governance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja auditor pemerintah pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
- H2 : Independensi, Budaya Organisasi, dan *Good Governance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah pada BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan