

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi, pesatnya pembangunan di segala bidang dengan pembiayaan dana pembangunan yang semakin meningkat, tentunya membawa dampak yang semakin kompleks dan rumitnya pengawasan terhadap keuangan Negara dari berbagai penyimpangan serta penyalahgunaan anggaran.

Di Indonesia sendiri, saat ini sedang krisis berbagai masalah penyimpangan, kecurangan, penyalahgunaan wewenang serta permasalahan hukum sebagai akibat dari adanya praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk terus memperbaiki sistem dengan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih (*clean government*).

Tindakan preventif merupakan salah satu cara yang ditempuh untuk mencapai suatu pemerintahan yang transparan, akuntabel, serta partisipatif yaitu dengan adanya pengawasan internal. Peningkatan peran pengawasan internal yang memadai di lingkungan pemerintahan merupakan wujud dari pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa, sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 pasal 48 ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang menyebutkan bahwa

pengawasan intern dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dalam Meity dan Grace (2017).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/05/M.PAN/03/2008 tentang Standar Audit Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (SA-APIP) menjelaskan bahwa pengawasan internal merupakan seluruh proses kegiatan audit, *review*, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa asistensi sosialisasi dan konsultasi terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Tugas pokok dan fungsi APIP yaitu melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan (Meity dan Grace 2017).

Pengawasan intern pemerintah provinsi/kabupaten/kota dilaksanakan oleh Inspektorat masing-masing daerah guna membantu pimpinan daerah, seperti Gubernur/Bupati/Walikota dalam melaksanakan pemantauan terhadap masing-masing kinerja unit organisasi yang di pimpinnya. Peran APIP dapat terwujud jika didukung dengan standar mutu yang sesuai dengan mandat penugasan, sehingga siapapun auditor yang bertugas dapat menghasilkan mutu hasil audit yang sama (Warta Pengawasan, 2013) dalam Meity dan Grace (2017).

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Inspektorat Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun

2007, dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintahan, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi perencanaan program pengawasan, perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan, pemeriksaan(audit), pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan (Meity dan Grace N, 2017).

Salah satu unit yang melakukan audit terhadap pemerintah daerah adalah Inspektorat Daerah, yang disebut sebagai auditor internal sektor publik. Inspektorat yang juga sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah memiliki peran dan posisi yang sangat strategis baik ditinjau dari aspek fungsi-fungsi manajemen maupun dari segi pencapaian visi dan misi serta program-program pemerintah. Dilihat dari segi fungsi-fungsi dasar manajemen, Inspektorat mempunyai kedudukan yang setara dengan fungsi perencanaan atau fungsi pelaksanaan, sedangkan dari segi pencapaian visi, misi dan program-program pemerintah, Inspektorat Daerah menjadi pilar yang bertugas sebagai pengawas sekaligus pengawal dalam pelaksanaan program yang tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (Bagus dan Rasuli, 2015).

Di lingkungan pemerintahan, auditor internal pemerintah menjadi profesi yang diharapkan banyak orang untuk meletakkan kepercayaan pada pemeriksaan dan pengawasan internal yang di berikan. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, auditor internal pemerintah memiliki peran tersendiri dalam tata kelola tersebut, meskipun tidak sebesar peran BPK sebagai auditor eksternal pemerintah (Bagus dan Rasuli, 2015).

Standar Profesi Audit Internal (SPAI) menjelaskan bahwa audit internal adalah kegiatan *assurance* dan konsultasi yang independen dan obyektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Dalam menjalankan fungsi dan perannya, fungsi audit internal bergantung pada kinerja auditornya. Auditor yang selalu meningkatkan kinerjanya diyakini mampu menjadi auditor yang berkualitas dan mampu menghasilkan produk audit yang berkualitas tinggi (Hanna dan Firnanti, 2013).

Di dalam suatu instansi, memerlukan penerapan kinerja agar pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dapat memperoleh hasil kerja yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, didefinisikan bahwa kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Trisnaningsih, 2007).

Kinerja auditor ditentukan dari sikap-sikap yang ada dalam diri auditor itu sendiri, salah satunya adalah profesionalisme. Menurut Abdul Halim (2012:20), “Profesionalisme adalah konsep untuk mengukur bagaimana para profesional memandang profesi mereka yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Untuk mengukur tingkat profesionalisme bukan hanya dibutuhkan suatu indikator yang menyebutkan bahwa seorang dikatakan profesional”. Jadi

profesionalisme yang di miliki oleh auditor menjadi sangat penting untuk diterapkan dalam melakukan pemeriksaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Apabila auditor melakukan tugasnya secara profesionalisme seperti harapan masyarakat terhadap tuntutan transparansi dan akuntabilitas, maka kepercayaan masyarakat terhadap auditor akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2010), Gautama dan Arfan (2010) menunjukkan adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.

Selain itu, faktor lain yaitu independensi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Seorang auditor harus mempunyai sikap independensi karena independensi dapat mempengaruhi kinerja auditor, apabila independensi auditor terganggu maka kinerja juga ikut terganggu, dan jika independensi auditor tidak terganggu maka kinerja auditor akan baik. Penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007), Magda (2012), Putra W (2012), Fitriani dan Rizki (2014) menyatakan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain faktor di atas, budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku tiap anggota organisasi. Budaya organisasi meliputi sistem kepercayaan umum yang sesuai dengan perilaku atau pemikiran dan pengetahuan teknis yang diharapkan, serta menentukan cara melakukan sesuatu. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan tersebut (Arfan Ikhsan Lubis, 2011:52). Budaya organisasi akan menggerakkan tiap anggota organisasi untuk menentukan perilaku mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawalata dkk. (2008) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Seorang karyawan yang bekerja pada kantor Inspektorat, khususnya auditor pemerintah dalam menjalankan tugasnya juga harus memiliki motivasi dalam diri masing-masing individu agar dalam mencapai tujuan dapat memperoleh hasil yang maksimal. Motivasi dalam diri sangat penting perannya dalam mendorong seseorang untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dimiliki auditor mendorong personal auditor tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan yaitu hasil audit yang baik. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan

dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2005:93). Penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010), diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya dilakukan sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002:575). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya. Penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Kumala (2013) dan Akil (2016).

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH PROFESIONALISME, INDEPENDENSI, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR** (Studi Empiris Pada Kantor Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini

dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor?
2. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja auditor?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara luas adalah untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, budaya organisasi, motivasi, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor. Secara spesifik tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor.
2. Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berfikir dalam hal pengembangan wawasan dibidang akuntansi kaitannya dengan kinerja auditor. Menerapkan berbagai teori yang diperoleh selama perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan yang ada tentang pengaruh profesionalisme, independensi, budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada Kantor Inspektorat tersebut.

##### **2. Bagi Kantor Inspektorat**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi dan memberikan masukan dalam mengatasi penurunan kinerja yang dihasilkan oleh auditor, serta bermanfaat bagi pegawai kantor Inspektorat Pemerintah Eks Karesidenan Surakarta dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh profesionalisme, independensi, budaya organisasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor, sehingga organisasi atau instansi dapat meminimalkan terjadinya kecurangan kinerja audit dalam menjalankan fungsi dan tugas pemerintahan, terutama dalam hal kinerja pada bidang pengelolaan

penerimaan keuangan dan aset daerah, agar selanjutnya kinerja pemerintah dapat meningkat dan menjadi lebih baik.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini disusun secara teratur dalam bab per bab yang masing-masing bab dibagi menjadi sub bab, dengan maksud untuk memberikan gambaran penelitian yang lebih jelas dan sistematis agar mempermudah bagi pembaca dalam memahami penulisan penelitian ini. Isi dan bahasan ini disajikan dalam bentuk sistematika. Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I merupakan pendahuluan. Bab ini akan menjelaskan ide yang mendasari dilaksanakan penelitian ini dan berisi latar belakang masalah, yang secara garis besar memuat hal-hal yang mengantarkan pada pokok permasalahan, rumusan masalah yang menjadi dasar dilaksanakannya penelitian, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II yaitu tinjauan pustaka. Bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori yang relevan tentang kinerja auditor, mendiskripsikan teoritis variabel penelitian yang meliputi kinerja auditor,

profesionalisme, independensi, budaya organisasi, motivasi serta gaya kepemimpinan. Selain itu, bab ini juga mencantumkan telaah penelitian terdahulu, kerangka teoritis dan pengembangan hipotesis.

BAB III ialah metode penelitian. Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV berisi hasil penelitian dan pembahasan. Dalam bab ini, peneliti mencoba membahas mengenai pelaksanaan penelitian, statistic deskriptif, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V yakni penutup. Bab ini berisi tentang simpulan, hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang diharapkan untuk penelitian selanjutnya.