

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Laporan keuangan negara pada dasarnya harus dikelola secara transparan dan bertanggungjawab dengan taat pada peraturan dan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Tantangan yang dihadapi saat ini yaitu bagaimana menghasilkan suatu laporan yang relevan, dapat dipertanggungjawabkan, dan dapat ditelusuri. Dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuaipan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan menjadi permasalahan besar negara saat ini.

Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien, dan efektif. Dalam hal ini auditor mempunyai peranan yang sangat penting, salah satu tugas seorang auditor adalah memberikan informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Laporan keuangan yang

telah di audit tentu saja lebih terpercaya kewajarannya dibanding laporan keuangan yang belum di audit.

Di Indonesia, auditor pemerintah dapat dibagi menjadi dua yaitu : (1) Auditor eksternal pemerintah yang dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) sebagai perwujudan dari Pasal 23E ayat satu UUD 1945 yang berbunyi “Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan satu badan pemeriksa keuangan yang bebas dan mandiri, hasil pemeriksaan keuangan negara diserahkan kepada DPR, DPD dan DPRD sesuai dengan kewenangannya. BPK merupakan badan yang tidak tunduk kepada pemerintah sehingga diharapkan dapat bersikap independen”. (2) Auditor internal pemerintah atau yang lebih dikenal sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat. BPK dan BPKP memiliki sinergi dalam rangka efisiensi dan efektifitas pemeriksaan dan pengawasan intern, BPK dapat memanfaatkan hasil pemeriksaan dan pengawasan intern yang dilakukan oleh APIP sebagai tindak lanjut dari penemuannya di lapangan.

Mengingat beberapa tahun terakhir permasalahan hukum di Indonesia erat berkaitan dengan masalah korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara efektif.

Dalam pasal 52 disebutkan, BPKP mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. BPKP merupakan lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah (LKJ) perwakilan BPKP Sumbar tahun 2015 yang diterbitkan pada tanggal 20 Januari 2016 (LAP-011/PW03/1/2016) menunjukkan bahwa capaian indikator kinerja program yang terdiri dari empat sasaran strategis, yaitu meningkatnya kualitas akuntabilitas, pengelolaan keuangan dan pembangunan nasional yang bersih dan efektif, meningkatnya efektifitas penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah, meningkatnya kapabilitas pengawasan intern pemerintah yang profesional dan kompeten, dan meningkatnya efektivitas perencanaan pengawasan dan kualitas pengelolaan keuangan, bahwa hanya dua dari empat sasaran strategis yang terealisasi, sedangkan dua sasaran strategis yaitu sasaran strategis kedua dan keempat tingkat realisasi adalah 0%. BPKP merupakan pembina pengendalian internal pemerintah daerah yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keuangan dan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, namun terlihat dari LKJ diatas BPKP perwakilan Sumbar hanya mampu merealisasikan dua dari empat sasaran strategis yang telah ditetapkan.

Selain peran auditor intern (BPKP), dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara juga diadakan suatu badan pemeriksa keuangan yang bebas dan mandiri. Audit yang dilakukan pemerintah dilaksanakan oleh BPK sebagai auditor eksternal. Perhatian pemangku kepentingan, baik dari lembaga perwakilan, pemerintah, maupun masyarakat umum terhadap hasil pemeriksaan BPK juga semakin meningkat, banyak pihak menantikan dan memperhatikan opini BPK atas laporan keuangan pemerintah.

Dalam menjalankan fungsi yang efektif, BPKP dan BPK bergantung pada kinerja auditornya, mengingat auditor memiliki peran penting sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektifitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, oleh karena itu seorang auditor harus mempunyai kemampuan atau keahlian untuk menjalankan fungsi tersebut. Namun, fungsi pengawasan dan pemeriksaan akan lebih efektif dan optimum apabila didukung dengan sikap auditornya, sikap merupakan wahana dalam membimbing perilaku auditor.

Hal pertama yang sangat penting untuk dimiliki oleh seorang auditor adalah sikap independen, di mana independensi merupakan sikap yang tidak mudah terpengaruh dan tidak memihak kepada siapapun. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia

melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor yang benar-benar independen tidak akan terpengaruh oleh kliennya, maka audit yang dihasilkan akan berkualitas. Kualitas audit yang baik menunjukkan bahwa auditor memiliki kinerja yang baik.

Independensi auditor dapat terpengaruh jika auditor mempunyai kepentingan keuangan atau mempunyai hubungan usaha dengan klien yang diaudit. Menurut Lanvin (1976) dalam Supriyono (1988) bahwa “Independensi auditor dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu ikatan keuangan dan usaha dengan klien, jasa-jasa lain selain jasa audit yang diberikan klien, dan lamanya hubungan kantor akuntan publik dengan klien”. Oleh karena itu auditor tidak hanya berkewajiban mempertahankan sikap independen, tetapi juga harus menghindari hal-hal yang dapat mengakibatkan independensinya diragukan oleh masyarakat.

Tak kalah pentingnya dengan menjaga independensi, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi merupakan suatu dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kekuatan auditor untuk bertahan pada suatu organisasi. Menurut Yousef (2000) menemukan komitmen organisasi

merupakan mediasi hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan kinerja, di mana anggota organisasi lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja menjadi lebih tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu konsistensi yang terikat dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah di buat oleh organisasi tersebut.

Dalam menjalankan profesinya akuntan publik juga dituntut untuk memiliki prinsip dan moral, serta perilaku etis yang sesuai dengan etika. Memahami peran perilaku etis seorang auditor dapat memiliki efek yang luas pada bagaimana bersikap terhadap klien mereka agar dapat bersikap sesuai dengan aturan akuntansi berlaku umum (Curtis et al., 2012). Mukadimah kode etik Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) menyatakan prinsip etika profesi dalam kode etik IAI merupakan pengakuan profesi akan tanggungjawabnya kepada publik, pemakai jasa akuntan, dan rekan (Halim, 2008). Prinsip-prinsip etika yang dirumuskan Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI) dan dianggap menjadi kode etik perilaku akuntan Indonesia adalah tanggung jawab, kepentingan masyarakat, integritas, obyektifitas dan independen, kompetensi dan ketentuan profesi, kerahasiaan, perilaku profesional. Prinsip ini memandu anggota dalam memenuhi tanggungjawab profesionalnya dalam melakukan pekerjaannya termasuk dalam membuat keputusan pemberian opini. Hal ini didukung dengan pendapat Woodbine dan Liu (2010) yaitu moralitas memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan atau pemberian opini yang tepat yang diambil oleh seorang auditor dalam menjalankan tugasnya, maka akan

menghasilkan laporan yang handal dan dapat dipertanggungjawabkan yang mencerminkan kinerja yang baik.

Faktor motivasi juga menjadi hal yang perlu dipertimbangkan dalam menilai kinerja seorang auditor secara umum motivasi menyangkut upaya ke arah tujuan apa saja, tetapi dalam organisasi dan manajemen, motivasi itu menyangkut tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya, yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Amstrong (1988) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu: (1) motivasi buatan (*extrinsic*), apa yang anda lakukan terhadap orang untuk memotivasi mereka, dan (2) motivasi hakiki (*intrinsic*), faktor-faktor dalam diri sendiri yang mempengaruhi orang untuk berperilaku atau untuk bergerak kearah tertentu.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terlibat dalam membentuk *goal congruence*. Motivasi membuat sumber daya manusia melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Motivasi juga membuat sumber daya manusia meraih kepuasan (*satisfaction*) dalam pekerjaan mereka. Dalam motivasi terkandung tiga unsur, yaitu kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi. Dari definisi di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain faktor independensi, komitmen organisasional, etika profesi, dan motivasi yang penting dalam menunjang kinerja auditor, selain itu menurut Mahmudi (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, faktor personal/ individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual (situasional). menurut Griffin (2004) secara umum yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2002). Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin 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 mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya, sehingga gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat ditinjau pengaruhnya terhadap kinerja auditor.

Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu, auditor memiliki peran penting sebagai penilai kecukupan struktur pengendalian intern, penilai efektifitas struktur pengendalian intern, dan penilai kualitas kerja, apabila dalam melaksanakan pekerjaan auditor telah memenuhi standar audit yang berlaku maka akan menghasilkan kinerja yang baik (Trisnaningsih : 2007). Dalam meningkatkan kinerjanya auditor dituntut untuk memiliki sikap independen yaitu

sikap yang tidak dapat dipengaruhi sehingga dalam menyatakan hasil audit seorang auditor dapat menilai secara objektif berdasarkan fakta sehingga hasil audit benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Komitmen organisasional juga perlu dipertimbangkan dalam menilai kinerja auditor, dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi seorang auditor akan merasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan berusaha bekerja dengan baik. Selain itu etika profesi dan motivasi juga menjadi hal penting, di mana etika profesi berkaitan dengan moralitas yang memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan motivasi dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan dalam suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya gaya kepemimpinan juga menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja seorang auditor, gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain.

Mengingat bahwa proses dan hasil audit menjadi bagian penting dalam dunia akuntansi. Selain pemahaman umum atas pentingnya fungsi audit, lebih lanjut lagi tuntutan-tuntutan hukum yang biasanya dihadapi oleh auditor dan kerugian keuangan yang terkait dengan tuntutan tersebut memunculkan berbagai dimensi berperilaku pada diri auditor, khususnya aspek-aspek yang terkait dengan proses pengambilan keputusan (opini yang diberikan) dan aktivitas auditor dalam mempertimbangkan sesuatu sebelum mengambil keputusan. Terdapat

banyak hal yang perlu dipertimbangkan sebagai data pendukung dalam pengambilan keputusan yang mengarah pada aspek keperilakuan auditor.

Penelitian akuntansi keperilakuan merupakan bidang yang relatif baru dibandingkan bidang akuntansi lainnya yang secara luas berhubungan dengan perilaku individu, kelompok, dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan proses informasi akuntansi dan audit. Studi terhadap perilaku auditor banyak dipengaruhi oleh fungsi pembuatan keputusan dan pertimbangan oleh auditor.

Pentingnya bidang baru dari riset ini membuat banyak kemajuan pada aplikasi teori dan teknik eksperimental terhadap studi perilaku dalam konteks akuntansi. Hal ini telah meningkatkan relevansi dari pengakuan masalah-masalah perilaku dalam bidang akuntansi secara umum dan audit secara khusus, yaitu dalam mempelajari dan membuat pertimbangan secara kritis untuk meningkatkan efektivitas fungsi audit. Maka dari itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauhmana indikator-indikator keperilakuan berpengaruh terhadap kinerja auditor pemerintah yang bekerja di BPKP dan BPK-RI perwakilan wilayah Sumatera Barat. Alasan peneliti mengambil dua objek penelitian tersebut adalah untuk melihat bagaimana pengaruh aspek keperilakuan terhadap kinerja auditor pemerintah yang bersifat internal pemerintah (BPKP) dan eksternal pemerintah (BPK) dan untuk melihat apakah ada perbedaan pengaruh aspek keperilakuan di dua objek penelitian tersebut.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sejenis lainnya, karena penelitian ini dilakukan di dua objek penelitian yang berbeda yaitu BPKP selaku auditor internal dan BPK selaku auditor eksternal pemerintah, hal ini

dilakukan untuk melihat pengaruh dan melihat perbandingan antara variabel keperilakuan terhadap kinerja auditor di dua instansi tersebut, berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasional, Etika Profesi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

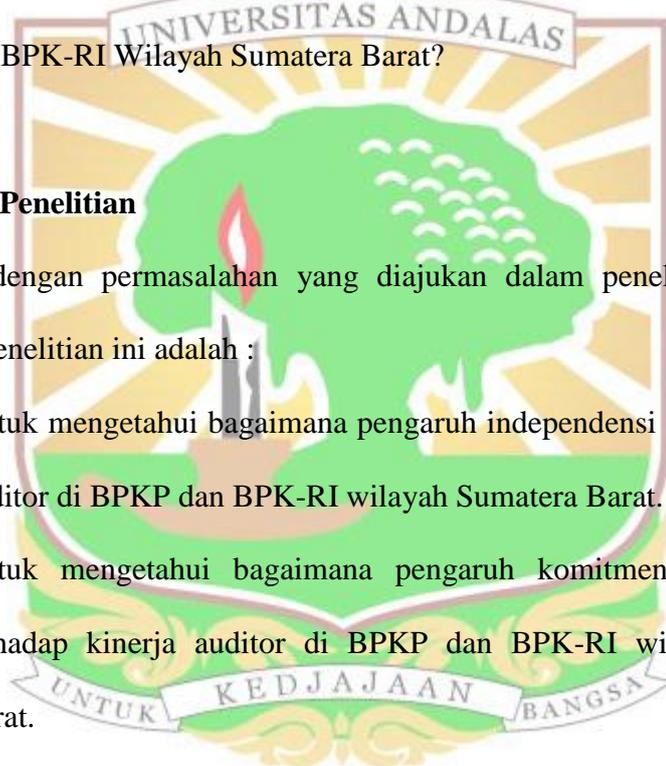
1. Bagaimana pengaruh independensi terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
6. Apakah ada perbedaan independensi antara auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?

7. Apakah ada perbedaan komitmen organisasional antara auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
8. Apakah ada perbedaan etika profesi antara auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
9. Apakah ada perbedaan motivasi kerja antara auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?
10. Apakah ada perbedaan gaya kepemimpinan antara auditor di BPKP dan BPK-RI Wilayah Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh independensi terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh etika profesi terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.



6. Untuk mengetahui perbedaan independensi antara auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui perbedaan komitmen organisasional antara auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
8. Untuk mengetahui perbedaan etika profesi antara auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
9. Untuk mengetahui perbedaan motivasi antara auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.
10. Untuk mengetahui perbedaan gaya kepemimpinan antara auditor di BPKP dan BPK-RI wilayah Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai tersebut, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti, yaitu guna memperluas pengetahuan dan pengalaman di bidang akuntansi keperilakuan untuk mengimplementasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah melalui praktik dalam penelitian ini.
2. Bagi mahasiswa program studi akuntansi, yaitu guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu akuntansi keperilakuan, sehingga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh independensi, komitmen organisasional, etika profesi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.

3. Masyarakat, menambah literatur dan acuan penelitian pada bidang akuntansi manajemen, terutama untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh independensi, komitmen organisasional, etika profesi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
4. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi dan bahan pertimbangan kepada pihak instansidalam menerapkan independensi, komitmen organisasional, etika profesi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor.
5. Bagi Lembaga Profesi Akuntan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian dan bahan masukan bahwa aspek berperilaku khususnya dalam penelitian ini yaitu independensi, komitmen organisasional, etika profesi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang auditor

