

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Audit adalah suatu proses sistematis dan objektif dari penyediaan dan evaluasi bukti-bukti yang berkenaan dengan pernyataan (*assertion*) tentang kegiatan dan kejadian ekonomi guna memastikan derajat atau tingkat hubungan antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang ada serta mengkomunikasikan hasil yang diperoleh tersebut kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Bastian, 2007). Auditor internal pemerintah adalah auditor yang bekerja untuk Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), guna melayani kebutuhan pemerintah. Porsi utama upaya audit BPKP adalah dikerahkan untuk mengevaluasi efisiensi, dan efektivitas operasional berbagai program pemerintah (Elder dkk, 2011). Sistem pengendalian internal pemerintah, pelaksanaan pengendalian internal tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan internal pemerintah (APIP) yaitu : Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008).

Audit kinerja (*Performance audit*) adalah pemeriksaan secara objektif dan sistematis terhadap berbagai macam bukti untuk dapat melakukan penilaian secara independen atas kinerja entitas atau program/kegiatan pemerintah yang diaudit. Dengan audit kinerja, tingkat akuntabilitas pemerintah dalam proses pengambilan keputusan oleh pihak yang bertanggung jawab akan meningkat, sehingga mendorong pengawasan dan kemudian tindakan koreksi (Bastian, 2007).

Kinerja dari masing-masing individu perorangan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan sebuah organisasi tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki dari organisasi tersebut (Widodo, 2008).

Dalam hampir setiap profesi, konsep pemeliharaan profesionalisme (*due professional care*) dan konsep yang berhubungan dengan praktisi yang bijaksana (*prudent practitioner*) selalu ada. Auditor harus menggunakan sikap profesionalismenya sejak dari tahap perencanaan audit untuk melaksanakan prosedur audit selama pekerjaan lapangan hingga penerbitan laporan audit. *Statement on auditing standards* (SAS) No. 82 juga melihat bahwa penggunaan sikap profesionalisme memungkinkan auditor memperoleh keyakinan yang cukup bahwa laporan keuangan telah bebas dari kesalahan yang material (Guy dkk, 2002).

Independensi dalam audit berarti mengambil sudut pandang yang tidak bias dalam melakukan pengujian audit, evaluasi atas hasil pengujian dan penerbitan laporan audit. Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi auditor dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas (Elder dkk, 2011).

Semua profesi memiliki tanggung jawab utama untuk menyediakan pelayanan bermutu kepada publik. Karena kompleksnya pengetahuan tentang setiap profesi, maka publik sering tidak dapat mengevaluasi pelayanan yang diberikan. Perilaku beretika merupakan hal yang penting bagi masyarakat agar kehidupan berjalan dengan tertib. Etika adalah kode perilaku moral yang

mewajibkan kita untuk tidak hanya mempertimbangkan diri kita sendiri tetapi juga orang lain (Guy dkk , 2002).

Profesionalisme, independensi, dan etika profesi merupakan kinerja auditor dari sisi internal auditor, sedangkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan kinerja auditor dari sisi organisasinya. Internal auditor dalam kesehariannya sendiri sangat bergantung kepada organisasi seperti gaji yang diterima oleh seorang auditor itu berasal dari organisasi tempat mereka bekerja. Setiap pengambilan keputusan yang akan diambil seorang auditor itu juga akan berdampak pada organisasi di mana mereka berada. Penggabungan kedua sisi tersebut menurut saya sangat beralasan karena setiap apapun yang akan dilakukan auditor pasti ada hubungannya dengan organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam. Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi. Keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Pentingnya kepemimpinan efektif untuk mencapai kinerja optimal individu, kelompok, dan organisasi sangat besar sehingga banyak dilakukan usaha menyatukan penyebab dari kepemimpinan semacam itu. Beberapa orang merasa yakin bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada sifat dan perilaku tertentu secara terpisah maupun gabungan. Orang lainnya yakin bahwa satu gaya kepemimpinan efektif digunakan untuk semua situasi. Namun, masih ada orang

lain lagi yang yakin bahwa tiap situasi memerlukan satu gaya kepemimpinan yang spesifik (Ivancevich, 2007). Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah 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 (Luthan, 2002)

Penelitian yang berkaitan dengan profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Arumsari (2014) menyimpulkan bahwa profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali. Penelitian oleh Kusumawati (2017) menyimpulkan bahwa independensi, profesionalisme, pengalaman, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah pada Kantor Inspektorat Pemerintah Kota Surakarta, Kabupaten Boyolali dan Kabupaten Karanganyar. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rivai (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi, independensi, dan komunikasi dalam tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor pada Inspektorat Mauluku Utara. Selain itu, hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Maradesa dan Budiarmo (2017) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sholihah (2018) menunjukkan

bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan independensi, kompetensi, dan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Surakarta dan Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Arumsari (2014), peneliti ingin menguji kembali penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Alasan peneliti memilih mereplikasi penelitian dari Arumsari (2014) karena peneliti melihat terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian yang dilakukan Arumsari dengan hasil penelitian yang lain dengan objek dan tahun yang berbeda. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Alasan peneliti memilih obyek tersebut karena menurut informasi dari situs *website*, Pada tanggal 8 Februari 2017 Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat melaksanakan pertemuan yang membahas dan merumuskan langkah yang harus dilakukan terkait pencapaian target peningkatan kapabilitas APIP menuju Level 3 (terintegrasi). Peningkatan target kapabilitas APIP menuju level 3 (terintegrasi) pada tahun 2017 adalah dengan memberikan dukungan penuh kepada Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM Auditor, meningkatkan anggaran pengawasan dan menyempurnakan infrastruktur peningkatan kapabilitas Inspektorat antara lain: penerapan audit ketaatan, audit kinerja dan *consulting*; penerapan standar audit dan kode etik AAIFI; kendali mutu dan perencanaan pengawasan berbasis risiko (bpk.co.id). Setelah itu pada tanggal 25 September

2017 dilaksanakan Workshop Maturitas SPIP dilingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dan Workshop Kapabilitas APIP bagi Inspektorat Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Kalimantan Barat yang digelar oleh Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Kepala Inspektorat Kalbar Sekundus melaporkan workshop itu digelar untuk mewujudkan sistem pengendalian intern pemerintah yang akuntabel sesuai dengan PP Nomor 60 tahun 2008. Selain itu juga bertujuan untuk mencapai target kapabilitas yang lebih tinggi agar APIP berjalan sesuai harapan. Hal ini pernah di sampaikan Presiden RI Bapak Joko Widodo pada Rakornas Pengawasan Intern dengan tema Peningkatan Kapabilitas APIP di Jakarta, agar Kapabilitas APIP di setiap kementerian/ lembaga/pemerintah daerah akhir tahun 2019 dapat berada pada level 3 (terintegrasi) (pontianakpsot.co.id).

Berdasarkan teori diatas dan didukung dengan fakta yang ada, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat?

3. Apakah etika profesi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Provinsi Kalimantan Barat?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali penelitian Arumsari (2014) dengan objek yang berbeda yaitu Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat. Selain itu penelitian ini juga untuk membuktikan secara empiris bahwa profesionalisme, independensi, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi bagi:

1. Manfaat teori

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi peneliti-peneliti sejenis.

2. Manfaat praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Inspektorat Provinsi Kalimantan Barat sebagai acuan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja auditor internal.