

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Profesi akuntan memiliki peranan sosial yang sangat penting berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai auditor. Seorang auditor harus menciptakan perilaku professional dan memiliki karakteristik etika profesi yang cukup baik agar dapat mempertahankan kualitas jasa yang dihasilkannya. Kualitas jasa yang tinggi hanya dapat dihasilkan melalui pemahaman dan komitmen seorang auditor dalam mengaplikasikan standard dan kode etik sebagai aturan profesi. Auditor independen maupun auditor pemerintah harus mengimplementasikan standard dan kode etik dalam bekerja sesuai dengan profesinya. Melaksanakan fungsi pengawasan berupa kegiatan audit maka diperlukan adanya dukungan dari kinerja auditornya. Auditor memiliki peranan yang penting dalam menjalankan kegiatan audit. Audit akan dapat berjalan efektif dan optimal jika kinerja dari auditor juga optimal. Prinsip - prinsip etika seperti integritas, obyektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi diperlukan agar auditor dapat bertindak jujur dalam melaksanakan audit. Disamping itu, komitmen terhadap organisasi juga diperlukan untuk mengukur loyalitas seorang auditor terhadap organisasi atau lembaga dimana ia bekerja.

Menurut Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengembangkan misi pemeriksaan sangat tergantung dari kinerja para auditornya.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) merupakan lembaga tinggi negara yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara mencakup Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Bank Indonesia, Badan Layanan Umum (BLU) dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Hasil audit BPK RI akan diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang menjalani fungsi pengawasan atas pengelolaan keuangan negara.

Pemerintah Indonesia diberikan suatu kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa, tidak terkecuali dalam bidang keuangan daerah. Pelaksanaannya pemerintah dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD). Penyelenggaraan negara wajib menyampaikan pertanggungjawaban ini sesuai dengan teori keagenan yang pada prinsipnya pemerintah merupakan agen dari rakyat dan dalam hal ini rakyat diwakili oleh DPRD.

Mewujudkan akuntabilitas dan meningkatkan kinerja menuju pemerintah yang bersih, berwibawa dan berdaya saing maka diperlukan adanya pengawasan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Adanya kasus korupsi yang melibatkan kepala daerah dan unsur pimpinan

kementrian atau lembaga merupakan indikasi belum optimalnya peran pengawasan Aparat Pengawasan Intern Pemerintahan (APIP). Sesuai dengan UU No.15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, BPK RI sebagai lembaga independen mempunyai kewenangan untuk melakukan pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu.

Pemeriksa keuangan merupakan pemeriksa atas laporan keuangan. Pemeriksaan kinerja adalah pemeriksaan atas pengelolaan keuangan negara yang terdiri atas aspek ekonomi dan efisiensi, serta aspek efektivitas. Pemeriksaan dengan tujuan tertentu merupakan pemeriksaan yang tidak termasuk dalam pemeriksaan keuangan maupun kinerja, misalnya pemeriksaan investigasi atau kepatuhan.

Pengawasan berupa kegiatan audit maka diperlukan adanya dukungan dari kinerja auditornya. Faktor yang mempengaruhi kinerja auditor salah satunya adalah Independensi yaitu sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh orang lain, tidak tergantung pada pihak lain, juga berarti adanya kejujuran dalam diri seseorang dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan objektif, tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi 2014:26).

Kinerja auditor pemerintah saat ini menjadi sorotan masyarakat seiring dengan maraknya kasus korupsi di Indonesia. Kasus terbaru yang melibatkan auditor BPK adalah terjadi di BPK Perwakilan Jawa Barat yang dimana auditor BPK menerima suap dari Bupati Bogor Ade Yasin. Anthon menerima suap dari Bupati Bogor dan bawahannya hingga Rp 1,9 miliar. Suap tersebut

terkait Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Bogor Tahun anggaran 2021 . Suap diberikan agar Pemerintah Kabupaten Bogor menerima predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).

Kasus ini membuktikan bahwa kinerja auditor belum maksimal sehingga menyebabkan rusaknya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja auditor BPK. Maka dari itu, untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada auditor BPK, maka kinerja auditor harus diperhatikan dalam menjalankan tugasnya. Seorang auditor dituntut untuk jiwa independensi yang tinggi, bersikap professional. Seseorang dikatakan professional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan budangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan. Dengan tingkat pendidikan yang memadai, seorang auditor dapat menjalankan profesinya seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja auditor.

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja auditor. Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Variabel pengalaman akan diukur dengan menggunakan indikator lamanya bekerja dan banyaknya tugas pemeriksaan.

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor budaya organisasi Solema (2012). Menurut Hartidah dan Ludigdo (2010) budaya memiliki pengaruh yang besar terhadap keseluruhan organisasi, mempengaruhi praktek dari semua aspek organisasi, dan mempengaruhi kesuksesan organisasi. Budaya organisasi menurut Hofstede, Neuijen, Ohayv, dan Sanders (1990) merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh pegawai. Menurut Jones (2013) budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang-orang di luar organisasi. Oleh karena itu, apabila budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu berkaitan dengan kinerja auditor menunjukkan beberapa hasil. Penelitian-penelitian tersebut dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu, antara lain Penelitian yang dilakukan oleh Istiariani (2018) independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor tetapi mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian Devi (2019), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa independensi tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Aris dan Yanti (2020) menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor Inspektorat Kabupaten Bandung Barat tetapi mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mentari dkk (2019), dalam

penelitian ini menyimpulkan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Lismaita dkk (2017) pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor tetapi mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zagoto dan Hayati (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja auditor di BPKP Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Gustamin (2021) menyatakan bahwa Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor, hasil yang berbeda dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Sahana (2020) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiriawan (2017), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja internal auditor. Hasil penelitian ini berlawanan dengan temuan Trisnaningsih (2016), dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja auditor.

Berdasarkan uraian di atas maka, penulis mengambil judul “Pengaruh Independensi, Profesionalisme, Tingkat Pendidikan, Pengalaman, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali ?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh independensi terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja auditor pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

###### **a) Bagi Mahasiswa**

Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh yang digunakan untuk menanggapi suatu kejadian, sebagai salah satu cara untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan tentunya untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.

###### **b) Bagi Dosen**

Sebagai sumbangan atau tambahan keustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

###### **c) Bagi Lembaga**

Untuk dapat nantinya sebagai sumbangan pemikiran terhadap masalah yang dihadapi oleh subjek penelitian yang dalam hal ini auditor di masing-masing Badan Pengawas Keuangan (BPK)

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menunjukkan bagaimana independensi, profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor, sehingga dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja auditor di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Bali



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Atribusi adalah memperkirakan apa yang menyebabkan orang lain itu berperilaku tertentu. Menurut Myers (1996), kecenderungan memberi atribusi disebabkan oleh kecenderungan manusia untuk menjelaskan segala sesuatu, termasuk apa yang ada dibalik perilaku orang lain. Teori atribusi menjelaskan terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Dalam hidupnya, seseorang akan membentuk ide tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situational attributions* (Luthans, 2018:251).

Robbin (2018) menjelaskan bahwa teori atribusi menyatakan bahwa individu yang mengamati perilaku seseorang, individu tersebut mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal. Prilaku yang disebabkan secara internal adalah prilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri, seperti kesadaran akan kepatuhan dalam membayar pajak tepat waktu. Sedangkan prilaku yang disebabkan oleh faktor eksternal adalah prilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, seperti adanya

paksaan atau teguran dari pemerintah setempat untuk segera membayar pajak secara tepat waktu.

### 2.1.2 Teori Agensi (*Agency Theory*)

Teori agensi terfokus pada dua individu yaitu prinsipal dan agen. Prinsipal mendelegasikan responsibility desicion making kepada agen. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang-orang ekonomi yang rasional yang semata-mata termotivasi oleh kepentingan pribadi, tapi mereka kesulitan membedakan penghargaan atas preferensi, kepercayaan dan informasi. Hak dan kewajiban dari prinsipal dan agen dijelaskan dalam sebuah perjanjian kerja yang saling menguntungkan. Dalam penelitian akuntansi manajemen, teori agensi digunakan untuk mengidentifikasi kombinasi kontrak kerja dan sistem informasi yang akan memaksimalkan fungsi manfaat prinsipal, dan kendalakendala perilaku yang muncul dari kepentingan agen.

Agensi bertanggungjawab kepada prinsipal dengan membuat laporan pertanggungjawaban setiap periode tertentu. Teori keagenan dapat membantu seorang auditor sebagai pihak ketiga untuk memahami permasalahan yang terjadi antara prinsipal dan agen (Sanjiwani, 2016). Teori keagenan (*agency theory*) adalah teori yang menyatakan mengenai harus adanya pemisahan tanggung jawab antara prinsipal dan agen. Prinsipal merupakan pihak yang memberikan otoritasnya kepada agen. Agen adalah pihak manajemen atau pihak yang diberikan otoritas untuk mengelola perusahaan oleh prinsipal. Teori keagenan didasarkan pada hubungan kontrak antara pemegang

saham/pemilik dan manajemen/manajer. Hubungan antara kedua pihak ini pada hakekatnya sukar tercipta karena adanya kepentingan masing-masing yang saling bertentangan (*Conflict of Interest*).

Pada teori agensi, dimana teori agensi merupakan suatu hubungan antara principal dan agen. Dapat diasumsikan bahwa principal tersebut adalah masyarakat, sedangkan agen adalah pemerintah. Seperti yang kita ketahui pemerintah sebagai pihak yang menjalankan pelayanan publik tentunya memiliki berbagai informasi. Dari informasi tersebutlah pemerintah dapat membuat keputusan atau kebijakan yang hanya mementingkan pemerintah serta mengabaikan kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Untuk menghindari hal tersebut terjadi, dibutuhkan peran auditor sebagai pihak ketiga yang mengaudit atau memeriksa laporan keuangan yang telah dibuat oleh pemerintah untuk membuktikan bahwa laporan keuangan yang disajikan tersebut andal, akuntabel dan transparan.

### 2.1.3 Independensi

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri seseorang dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif, tidak memihak dalam diri seorang dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi 2014:26). Independensi ke dalam dua aspek, yaitu sebagai berikut:

1. *Independence in fact* (independensi dalam fakta). Akan ada apabila pada kenyataannya seseorang mampu mempertahankan sikap yang tidak

memihak sepanjang pelaksanaan tugasnya. Artinya, seseorang harus bertindak objektif dan mempunyai kejujuran yang tinggi.

2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan). Artinya pandangan pihak lain terhadap diri seorang pegawai sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain, Winarna (2005) menyebutkan bahwa *independence in appearance* merupakan suatu sikap yang timbul dari persepsi orang lain terhadap independensi akuntan publik.

Menurut Halim (2001:9) membagi independensi ke dalam tiga aspek, yaitu:

1. *Independence in fact* (independensi dalam fakta). Artinya seseorang harus mempunyai kejujuran yang tinggi, keterkaitan yang erat dengan objektivitas.
2. *Independence in appearance* (independensi dalam penampilan). Artinya pandangan pihak lain terhadap diri seorang pegawai sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya.
3. *Independence in competence* (independensi dari sudut keahliannya atau kompetensinya). Artinya independensi dilihat dari sudut pandang keahlian terkait erat dengan kecakapan profesional auditor.

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.

#### **2.1.4 Profesionalisme**

##### **1) Pengertian Profesionalisme**

Profesionalisme berarti suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya (Abdul Halim, 2008:13)

Setiono (2004:35) mengatakan bahwa untuk profesionalisme aparatur, paling tidak ada dua nilai yang harus dikembangkan, yaitu :

1. Tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum.
2. Profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.

Imawan (1997:77) profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia

yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesional merupakan atribut individual yang penting tanpa melihat suatu jenis pekerjaan. Sedangkan profesi merupakan bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan dengan keahlian tertentu. Sebagai profesionalisme, akuntan publik mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien, dan rekan sesama profesi untuk berperilaku profesional. Perilaku profesionalisme merupakan cerminan dari sikap profesionalisme, demikian pula sebaliknya sikap profesionalisme tercermin dari perilaku yang profesional. *Professional judgment* auditor merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan audit. Hasil akhir dari keseluruhan pekerjaan audit dapat dikatakan sebagian besar bergantung dari judgment yang digunakannya. Karena itu pengetahuan dan pengalaman auditor merupakan hal yang penting dalam menentukan kredibilitasnya dan kompetensinya (Boynton, et.al, 2002: 228-229).

## 2) Ciri- Ciri Profesionalisme

Menurut Kurniawan, (2005:74), ada 4 ciri-ciri profesionalisme, yaitu:

- a) Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam penggunaan peralatan tertentu yang diperlukan

untuk melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.

- b) Memiliki pengetahuan dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka terhadap dalam membaca situasi dengan cepat, tepat dan penuh perhatian untuk mengambil keputusan terbaik berdasarkan kepekaan. Secara teoritis, loyalitas terkait dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin akan diterapkan dengan tepat jika karyawan dapat mentaati peraturan yang ada. Loyalitas juga erat kaitannya dengan kemampuan mengambil tanggung jawab terhadap aktivitas kerja dan daya tanggap. Selanjutnya, loyalitas tidak membeda-bedakan dalam pemberian layanan berdasarkan kelompok tertentu.
- c) Memiliki sikap berwawasan ke depan sehingga memiliki kemampuan untuk mengantisipasi perkembangan lingkungan yang menanti kita.
- d) Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan pada kemampuan pribadi dan secara terbuka mendengarkan dan menghormati pendapat orang lain, tetapi berhati-hati dalam memilih apa yang terbaik untuk mereka dan untuk pengembangan pribadi mereka.

### **3) Usaha-usaha Pengembangan Profesionalisme**

Dalam mengembangkan profesionalisme dalam birokrasi di Indonesia oleh. Maskun (1997:7), ada dua aspek yaitu:

1. Aspek pendidikan bagi profesional yaitu suatu bentuk pendidikan yang dapat mempersiapkan para mahasiswa menangani apa yang disebut pekerja profesional. Jadi terdapat hubungan antara pekerjaan yang dipegang oleh seseorang dengan pendidikan dipilih atau dipersiapkan.
2. Adanya proses rekrutmen terencana, dengan didukung oleh sistem karir dan pengembangannya. Rekrutmen pegawai dalam aparatur birokrasi Indonesia belum benar-benar berorientasi kepada profesional kerja. Hal itu disebabkan karena dalam sistem birokrasi belum secara lengkap dan inovatif tersusun atau terinventarisasi berbagai macam pekerjaan yang jelas ditetapkan membutuhkan atau dijalankan oleh profesi tertentu.

### **2.1.5 Tingkat Pendidikan**

Menurut Gorda (2004) dalam Laksmi (2010:21), pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan ketrampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

Latar belakang pendidikan auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit pemerintahan, serta dari latar belakang pendidikan auditor tersebut dapat menjamin kualitas tenaga kerja. Dengan memiliki latar belakang pendidikan yang baik maka dapat meningkatkan sumber daya manusia dan

akan berpengaruh pada hasil audit. Pebryanto (2013), juga menyarankan bahwa capaian pendidikan pada auditor dapat meningkatkan kualitas dari audit pemerintahan, serta pencapaian pendidikan menjamin kualitas tenaga kerja.

Pemahaman dan pengetahuan seorang auditor dalam memahami, memproses, dan menyatakan hasil audit yang berkaitan dengan penugasan pemeriksaan laporan keuangan diperoleh dari pendidikan yang ditempuh oleh seorang auditor tersebut. Latar belakang pendidikan menjadi sebuah keharusan bagi pemeriksa laporan keuangan, karena semakin tinggi jenjang pendidikan maka pengetahuan akuntansi akan semakin komprehensif Setyaningrum (2012) dalam Syamsidah (2016).

Hasil penelitian dari Ramadhan (2015) bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit. Semakin tinggi pendidikan yang ditempuh, maka kualitas audit yang dihasilkan akan semakin bagus. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Juliarsa (2014) dan Indayani *et al.* (2015) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa latar belakang pendidikan seorang auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Penelitian ini menguji apakah latar belakang pendidikan auditor berpengaruh terhadap kualitas audit.

#### **2.1.6 Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja

seseorang, semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Puspaningsih (2004).

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi auditor internal untuk menjadikan auditor kaya akan teknik audit. Semakin tinggi pengalaman auditor, maka semakin mampu dan mahir auditor menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang diauditnya. Pengalaman juga membentuk auditor mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap pihak yang diperiksa. Selain pengetahuan dan keahlian, pengalaman auditor memberikan kontribusi yang relevan dalam meningkatkan kompetensi auditor.

Pengalaman kerja merupakan suatu gambaran kemampuan kerja seorang karyawan ditempat sebelumnya yang bisa dijadikan gambaran untuk pekerjaan di sebuah perusahaan selanjutnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) pengalaman didefinisikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb). Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2013) pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.

Pengalaman kerja auditor merupakan suatu proses pembelajaran dan berkembangnya potensi bertingkah laku auditor selama berinteraksi dengan tugas yang dilakukan selama rentang waktu tertentu. Pengalaman merupakan

salah satu sumber peningkatan keahlian auditor yang dapat berasal dari pengalaman - pengalaman dalam bidang audit dan akuntansi. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, contohnya: pelaksanaan tugas – tugas pemeriksaan, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian auditor. Selain itu, pengalaman juga mempunyai arti penting dalam upaya perkembangan tingkah laku dan sikap seorang auditor.

Pengalaman kerja auditor dalam melakukan pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor menentukan kualitas audit, karena dengan banyaknya pengetahuan auditor tentang audit, maka pengalaman kerja auditor pun akan semakin berkembang pula. Lamuda (2013) juga menambahkan pengalaman kerja menjadikan auditor lebih mengerti bagaimana mendapatkan data yang dibutuhkan, menghadapi entitas atau objek pemeriksaan, mengetahui informasi yang relevan dan mendeteksi kesalahan serta memberikan rekomendasi. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang auditor akan menghasilkan kualitas audit lebih baik.

Ramadhan (2015) menambahkan secara teknis, jika seseorang melakukan pekerjaan secara terus menerus maka akan menjadi lebih cepat dan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dikarenakan, dia telah benar - benar memahami teknik atau cara menyelesaikan pekerjaan tersebut, serta telah banyak mengalami hambatan-hambatan sehingga dapat lebih cermat dan hati - hati dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan secara psikis, pengalaman akan membentuk pribadi atau mental seseorang, yaitu akan membuat seseorang lebih bijaksana baik dalam berpikir maupun bertindak, karena pengalaman seseorang akan merasakan posisinya saat dia dalam keadaan baik dan saat dia dalam keadaan buruk.

Pengalaman dapat dijadikan sebagai salah satu indikator penentu dalam menghasilkan output yang baik dan berkualitas. Pengalaman berkaitan dengan tingkat produktivitas seseorang dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Faktor pengalaman kerja berasal dari dalam diri individual atau kelompok itu sendiri atau sering disebut dengan *Human Factor* (Sulaeman, 2014). Seseorang atau auditor yang memiliki banyak pengalaman akan lebih gampang dan cepat dalam menyelesaikan masalah dibidang tertentu karna sudah terbiasa atau sudah pernah mengalami sehingga lebih cepat menemukan solusinya (Putra & Marlius, 2019).

### **2.1.7 Budaya Organisasi**

Menurut (Sari, 2013) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, sikap yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang disepakati oleh orang-orang dalam suatu organisasi sehingga dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Sembiring, 2011). Budaya organisasi adalah salah satu bentuk dari cara berfikir sehingga budaya merupakan hal yang sangat luas mencakup tingkah laku dan pedoman dalam berperilaku (Supartono, 2010)

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. Menurut Siagian (2002:201) budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi juga sering diartikan sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi karyawan dan konsumen. Berdasarkan berbagai asumsi tersebut, hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Selain dipahami, seluruh jajaran menyakini sistem nilai tersebut sebagai landasan gerak perusahaan.

Gibson *et al.* (1996:42) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik, dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai prestasi organisasi yang efektif. Kotter dan Heskett (1992) menyatakan bahwa budaya dalam organisasi merupakan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sulit berubah. Norma perilaku kelompok yang dapat dilihat, tergambar pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relative dapat berubah. Hellriegel *et al.* (1989:302) mendefinisikan budaya organisasi sebagai gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma. Hofstede (1994:4)

budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Siagian (2002:200) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi.

### **2.1.8 Kinerja Auditor**

#### **1) Pengertian Kinerja**

Mahmun (2010) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah rasio dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Menurut Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yan telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maharjan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Santoso (2013) kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf

kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan. Yuliana dan Suhana (2012) dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengambil pekerjaan dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

Dari penjelasan di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

## 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan-tujuan penilaian kinerja harus jelas dan tegas, sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Samsudin (2010:165) mengemukakan tujuan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut ;

- a. Administratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji
- b. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya
- c. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkna diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2010:16) adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir dan pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang tidak diubah

Kinerja Auditor adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang auditor dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja auditor diukur dengan enam indikator yang di adopsi dari Bernadin (1993:383) terdiri dari, dapat mencapai hasil akhir yang diharapkan, dapat menyelesaikan tugas sesuai kuantitas yang seharusnya dihasilkan, penyelesaian tugas sesuai batas waktu, dapat memaksimalkan sumber daya organisasi, dapat melaksanakan fungsi

pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan dan karyawan memelihara kerjasama di antara rekan kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang juga mengangkat mengenai independensi, profesionalisme, tingkat pendidikan, pengalaman, dan budaya organisasi, antara lain:

Penelitian yang dilakukan oleh Daulay (2020) dengan judul pengaruh integritas auditor, independensi auditor dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) yang berada di Medan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Kriteria penentuan sampel pada penelitian ini yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Medan yang sudah pernah mengikuti pelaksanaan audit dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Data dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa integritas auditor, independensi auditor dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Istiriani pada tahun 2018 dengan judul pengaruh independensi, profesionalisme, dan kompetensi terhadap kinerja auditor BPKP (Studi kasus pada auditor BPKP Jateng). Populasi artikel saat ini adalah auditor internal yang bekerja di BPKP RI Perwakilan Propinsi Jawa

Tengah. Sampel artikel ini yaitu 100 auditor internal yang bekerja sebagai auditor internal pemerintah di BPKP RI Perwakilan wilayah Jawa Tengah. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *convenience sampling* dan analisis data artikel menggunakan SEM – *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa independensi, profesionalisme dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardika dan Wirakusuma pada tahun 2016 dengan judul pengaruh pendidikan, *fee*, komitmen, dan tekanan waktu pada kinerja auditor kantor akuntan publik. Objek dalam penelitian ini yaitu KAP yang terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) wilayah Bali tahun 2014. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 43 sampel dan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitiannya adalah variabel pendidikan, komitmen dan tekanan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan *fee* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gustamin dkk pada tahun 2021 yang berjudul pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan gender terhadap kinerja auditor (studi empiris pada KAP di Kota Malang). Sumber data menggunakan data primer dan menggunakan metode purposive sampling dibagikan kepada 84 kuesioner, namun yang diperoleh kembali hanya 60 responden dan data yang dapat diolah sebanyak 44. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja audit. Sedangkan, variabel gender tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Lismaita dkk pada tahun 2017 yang berjudul pengaruh latar belakang pendidikan, independensi pemeriksa, dan kepatuhan pada kode etik terhadap kinerja auditor pada inspektorat Provinsi Aceh. Populasi pada penelitian ini seluruh auditor pada Inspektorat Provinsi Aceh yang berjumlah 47 orang. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan software *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Dalam penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa variabel latar belakang pendidikan, independensi pemeriksa dan kepatuhan pada kode etik berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiriawan pada tahun 2017 yang berjudul pengaruh konflik peran, *locus of control*, budaya organisasi terhadap kinerja internal auditor hotel berbintang di Kabupaten Badung. Lokasi penelitian dilakukan pada hotel berbintang di Kabupaten Badung. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden melalui metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah staf *internal auditor* pada departemen *internal audit* perusahaan perhotelan khususnya hotel berbintang di Kabupaten Badung. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga dapat diperoleh 51 sampel. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 20.0 for windows. Hasil penelitian tersebut adalah variabel konflik

peran memiliki pengaruh negatif signifikan, sedangkan variabel *locus of control* dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja internal auditor.

Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner). Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terdapat perbedaan variabel-variabel penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan sampel, serta perbedaan teknik sampel yang digunakan.

